

L'ottimizzazione del rapporto costi benefici nell'Azienda sanitaria trova nel personale dipendente in generale e nei dirigenti di struttura, in particolare, un punto cruciale per il suo raggiungimento.

Per quanto indicato sopra l'Azienda al fine di valorizzare ed motivare le proprie risorse umane può, eventualmente, integrare i fondi contrattuali con risorse aggiuntive aziendali .

La valorizzazione delle risorse umane è legata al raggiungimento di un mix di obiettivi che vengono raggruppati nelle seguenti macrocategorie:

- obiettivi economico-finanziari (ricavi, margini, costi ecc.);
- obiettivi di mercato (quote di mercato, livelli di fidelizzazione dell'utenza, copertura e penetrazione in un dato, specifico mercato, ecc.);
- obiettivi di processo (produttività, livelli di qualità, applicazione di pratiche legate alla medicina dell'evidenza, ecc.);
- obiettivi di innovazione (percentuale di ricavi derivante da nuove metodologie e/o tecnologie, ricavi da riconfigurazione della catena del valore fornitore \ cliente, ecc..).

In relazione alla multidimensionalità delle prestazioni gli obiettivi da assegnare a ciascuna struttura sono costituiti da un mix rientrante in ciascuna delle macrocategorie di cui al sopra, la cui composizione sarà determinata in relazione alla responsabilità della specifica articolazione organizzativa.

Gli obiettivi di cui sopra vengono definiti all'inizio dell'anno di riferimento, in sede di programmazione di budget.

La metodologia di valutazione del raggiungimenti degli obiettivi a cui è legata la politica di valorizzazione delle risorse umane di cui al presente Titolo è definita nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- individuazione di strumenti che evidenzino il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il programma di gestione nonché le modalità di valutazione degli scostamenti eventualmente riscontrati;