

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Modello organizzativo staff direzione strategica

Modena, 29 gennaio 2016

Le criticità da affrontare

- Separazione tra fasi di processi di staff
- Eccessiva segmentazione organizzativa
- Distinzione tra staff e line (direzioni centrali) non sempre chiara

Gli obiettivi della riorganizzazione

- Chiarire e finalizzare il ruolo degli staff e delle direzioni centrali in rapporto alla strategia aziendale
- Governare i processi
- Riaggregare parti di processi attualmente separati
- Evidenziare alcune attività e le nuove priorità della strategia aziendale

Quali driver organizzativi?

- Struttura comune alla direzione strategica nel suo complesso

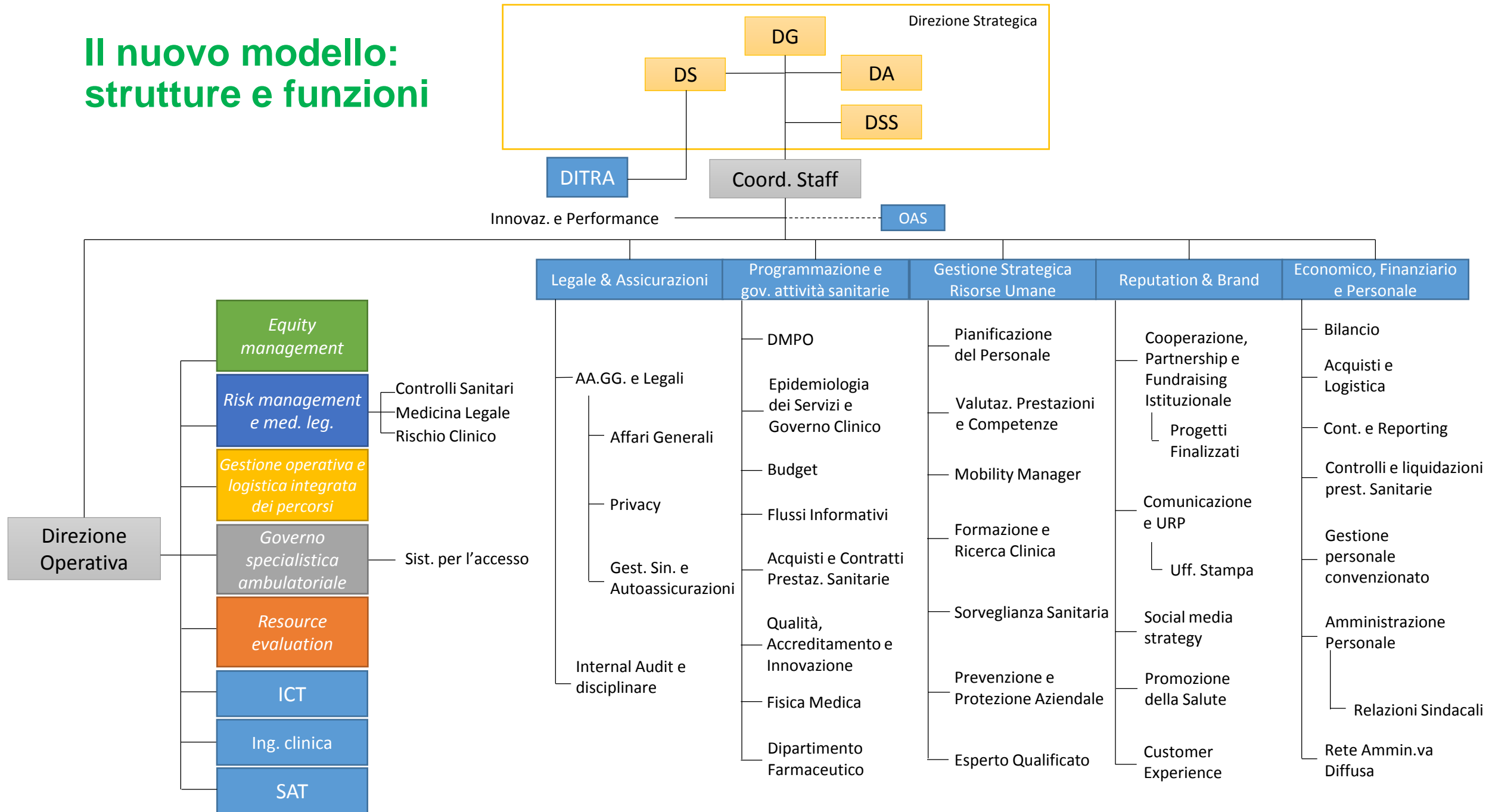
Aggregazione:

- Per area strategica
- Funzionale/competenze
- Per processo

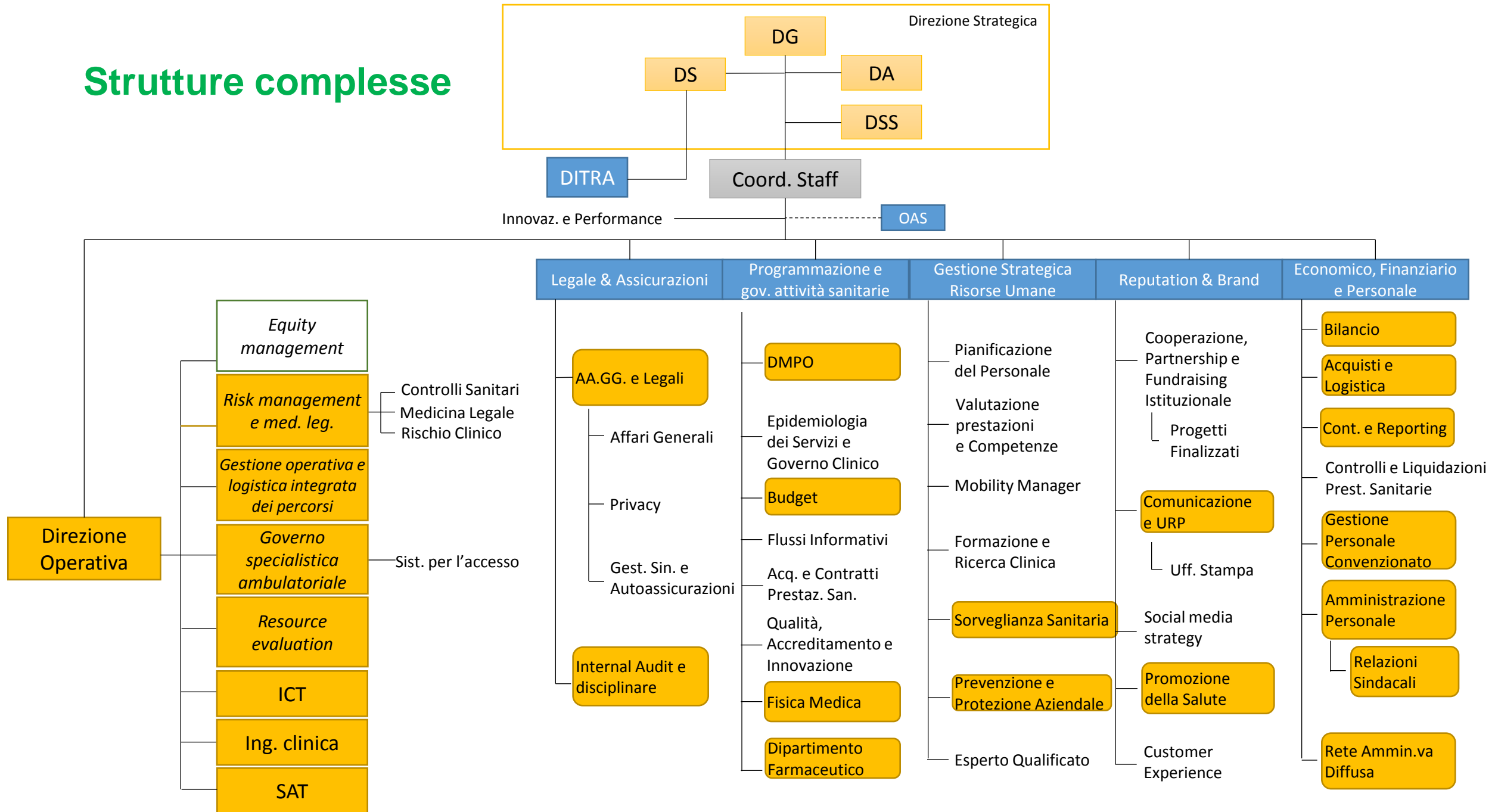
2 dimensioni di coordinamento e integrazione

- «**verticale**» per area: aggrega e integra funzioni, attività e responsabilità afferenti lo stesso ambito professionale o target;
- «**orizzontale**» per processo: la Direzione Operativa è direttamente responsabile di attività specifiche e inoltre coordina le funzioni verticali che agiscono su uno stesso processo o insieme di processi

Il nuovo modello: strutture e funzioni

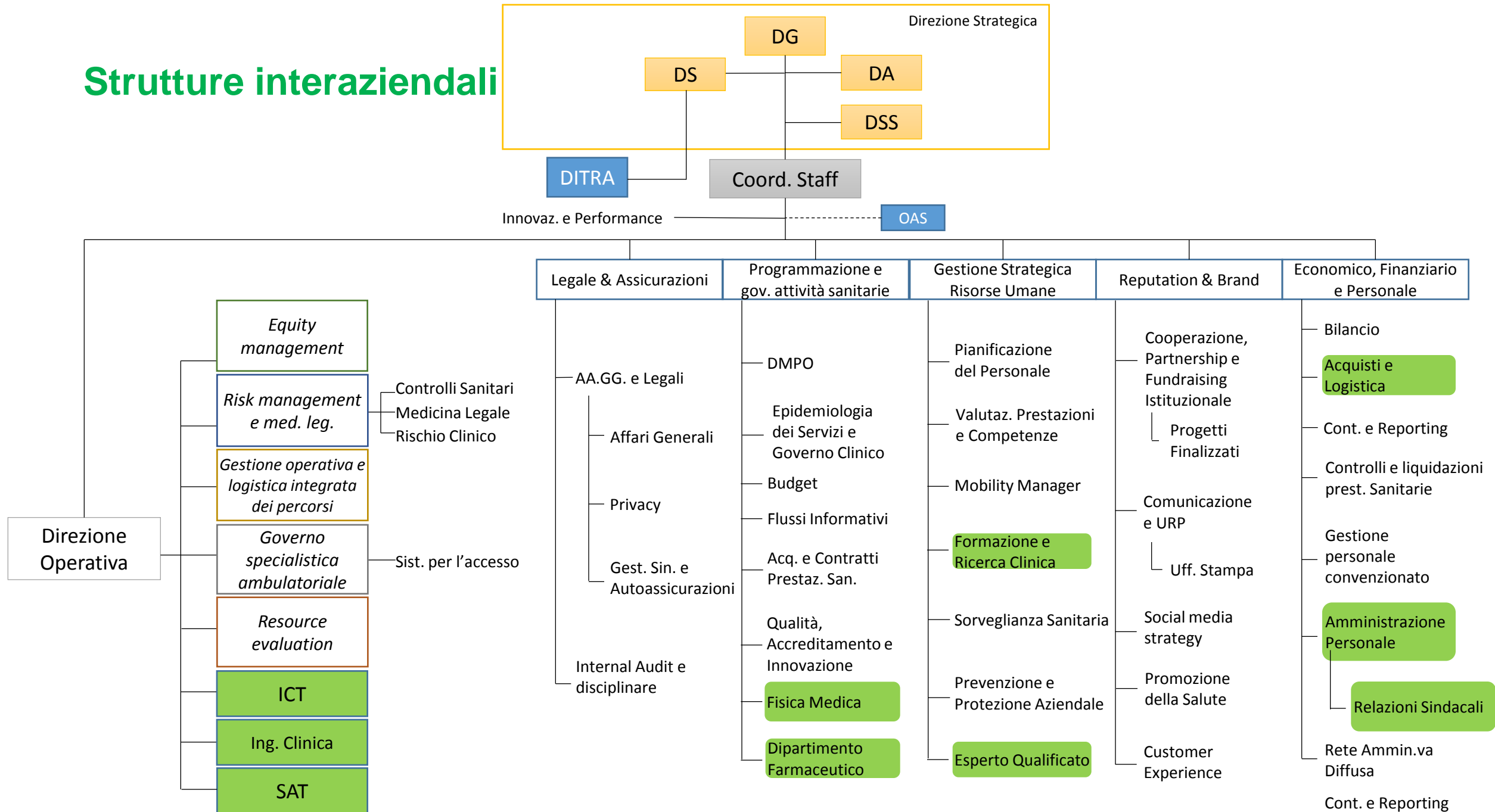


Strutture complesse

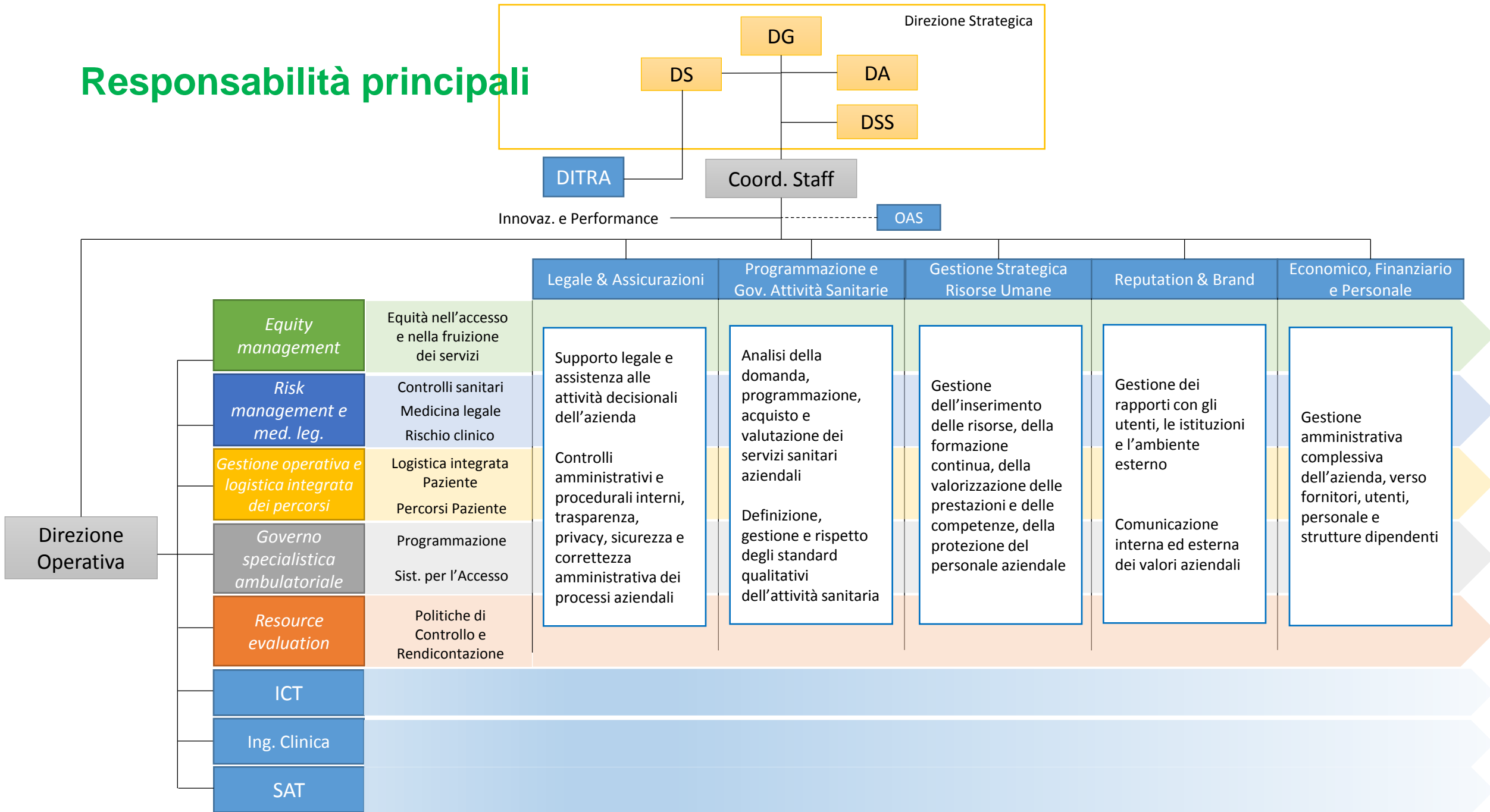


le strutture complesse all'interno di quelle qui rappresentate vengono mantenute.

Strutture interaziendali



Responsabilità principali



Prossimi passi

Lavoro per l'implementazione del modello:

- Delibera della nuova struttura (Febbraio)
- Assegnazione delle nuove funzioni (Febbraio)
- Allocazione del personale (Febbraio)
- Avvio di piani di lavoro integrati (da Marzo)
- Avvio di processi di miglioramento
interno alle strutture (da Marzo)
- Revisione logistica uffici SGC (da Marzo)

Incontri per area e per
funzione