

Lo studio della **Fiaso**

Promosse le fusioni delle Asl, ma la burocrazia resta un peso

Nel 78% dei casi sono soddisfatti all'azienda di cui fanno parte, ma nel 74% dei casi chiedono maggiore semplificazione nella burocrazia, percepita come un peso in crescita a seguito degli accorpamenti tra Asl: i top e middle management delle aziende sanitarie ha reagito bene allo stress da fusione, derivato dal recente processo di accorpamento. A descrivere la risposta della classe dirigenziale di Asl e ospedali ai processi di trasformazione organizzativa in atto nella sanità, è uno studio condotto dalla Federazione delle Aziende sanitarie ed ospedaliere (**Fiaso**) e presentato al Forum Risk Management 2020 di Arezzo. Nel 1995 il numero complessivo di Asl e Aziende ospedaliere italiane era di 347, nel 2001 erano 311, nel 2013 erano 248 e la riduzione dovuta all'accorpamento è proseguita anche negli ultimi anni. Lo studio ha preso in esame tre grandi aziende, nate da recenti fusioni in contesti urbani: la Asl Città di Torino, l'Ausl Toscana Centro e la Asl Roma1. Quello che ne emerge

è un ritratto dell'esercito dei dirigenti sanitari, tecnici e amministrativi, il cosiddetto *middle management*, lontano dalla demotivazione prevalente nell'immagine del dibattito pubblico e che mostra, invece, «un significativo attaccamento alle aziende». Unico neo appunto il peso della burocrazia aumentato per il 74% degli intervistati, così come la pressione per il raggiungimento dei budget, segnalata dal 68% dei manager.

In queste realtà già sottoposte a uno stress test da fusione, si è aggiunto di recente quello imposto dalla pandemia. La capacità di adattamento dimostrata dalle aziende in questa occasione emergenziale, spiega il presidente **Fiaso** Francesco Ripa di Meana, «deve renderci più coraggiosi nel perseguire scelte che valorizzino le differenze e rendano permanenti gli strumenti di flessibilità; la crescita delle relazioni tra le aziende deve far tesoro di questa plasticità, esaltando la potenzialità delle singole realtà in rete, evitando la nascita di nuove gerarchie decisionali».

Ma come hanno percepito in particolare il processo di cambiamento i «direttori della produzione», il middle management che ne è stato co-protagonista? Da un lato il 64% percepisce l'apprezzamento da parte dei clinici del proprio ruolo manageriale, smentendo il luogo comune di una dicotomia che sembra trovare poche conferme sul campo. E il 78% del middle management esprime complessivamente soddisfazione per il proprio lavoro e senso di appartenenza aziendale (soddisfacente per il 66% degli intervistati). Però solo il 31% dichiara di esercitare un'influenza sulle decisioni aziendali. Così come solo il 39% si ritiene soddisfatto dei riconoscimenti per i risultati ottenuti.

» RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso:9%