

Linee guida per il budget 2020

PREMESSA

Il presente documento ha lo scopo di esplicitare la strategia aziendale e di comunicare il percorso di lavoro che sarà seguito nella formulazione del budget in termini di contenuti, modalità, tempistica e soggetti coinvolti.

Il processo di programmazione e controllo delle aziende sanitarie del Friuli Venezia Giulia è disciplinato dalla legge regionale 10 novembre 2015 n. 26 recante "Disposizioni in materia di programmazione e contabilità e altre disposizioni finanziarie urgenti" all'art. 42 prevede per le aziende del SSR una gestione per budget.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I riferimenti normativi per la programmazione annuale sono rappresentati da:

- DGR n. 1815 del 25 ottobre 2019 di approvazione del piano regionale di governo delle liste di attesa (PRGLA) 2019-2021;
- DGR n. 2409 del 29 novembre 2019 di recepimento accordo tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano n. 59/CSR del 19 aprile 2019 concernente "revisione delle linee guida organizzative e delle raccomandazioni per la rete oncologica che integra l'attività ospedaliera per acuti e post acuti con l'attività territoriale" e istituzione della rete oncologica del Friuli Venezia Giulia;
- DGR n. 2195 del 20 dicembre 2019 di approvazione delle "Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario regionale anno 2020";
- DPCM 12 gennaio 2017 - Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
- D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4 marzo n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Programma nazionale esiti - PNE;
- Sistema di Valutazione della Performance dei Sistemi Sanitari Regionali – Fonte indicatori bersaglio;
- Indicatori per il riconoscimento del finanziamento della ricerca corrente.

Le Linee regionali per la gestione del SSR definiscono gli obiettivi ed i relativi risultati attesi di pertinenza delle varie aziende sanitarie articolandoli per area tematica, nonché le risorse complessivamente disponibili del SSR e le regole gestionali.

Nello stesso documento sono riportati, nell'ambito delle misure complessive di contenimento dei costi, i vincoli operativi e le indicazioni che devono essere rispettati dall'Istituto e che sono rappresentati da:

- contenimento della spesa dei farmaci oncologici ed emato-oncologici ai valori aziendali registrati nel 2019 e riduzione dello 0,50% del valore registrato nel 2019 per gli altri farmaci ospedalieri;
- riduzione del 3% del costo dei dispositivi medici anno 2019;
- contenimento del costo delle manutenzioni ordinarie edili impiantistiche al valore di chiusura 2015;
- prosecuzione delle azioni per il rispetto della normativa di spending review;
- le risorse destinate alla premialità vanno distribuite in modalità tali da evitarne la distribuzione automatica e generalizzata in quanto possono costituire meri vantaggi economici aventi caratteristiche di stabilità. Il riconoscimento, peraltro, deve avvenire nel pieno rispetto alla performance organizzativa ed individuale

PROCESSO DI BUDGET

La programmazione annuale aziendale attraverso lo strumento del budget fa propri e persegue gli obiettivi/vincoli definiti dalla programmazione regionale e nazionale, assicurandone il conseguimento attraverso la declinazione degli stessi in obiettivi operativi da misurarsi attraverso appositi indicatori. Lo strumento di budget in termini di contenuti non si esaurisce però con quanto disposto a livello regionale e nazionale ma individua ulteriori obiettivi strategici aziendali. Gli obiettivi di budget possono essere espressi sotto forma di:

- Volumi di attività
- Efficienza operativa e appropriatezza

- Progettualità regionali
- Ricerca
- Contenimento consumi di prodotti sanitari

Il processo di budget è articolato per centri di responsabilità di attività ai quali compete l'efficace perseguimento degli obiettivi sanitari, assistenziali, scientifici o di supporto assegnati e per centri di responsabilità di risorsa ai quali compete la gestione complessiva di un'intera categoria di risorse utilizzate da più centri di attività (quali personale, beni, servizi ecc.). Per l'anno 2020 i centri di responsabilità di attività sono le strutture operative complesse, le strutture semplici dipartimentali e gli uffici di staff delle direzioni:

Elenco centro di responsabilità

Dipartimento di Oncologia Medica (DOM)
SOC Oncologia Medica e dei Tumori Immunocorrelati
SOC Oncologia Medica e Prevenzione Oncologica
SOC Gastroenterologia Oncologica Sperimentale
SOSD Oncoematologia Trapianti Emopoietici e Terapie Cellulari
SOSD Attività oncologica presso il presidio ospedaliero di San Vito – Spilimbergo
SOSD Psicologia Oncologica
Dipartimento di Oncologia Chirurgica (DOC)
SOC Chirurgia Oncologica Generale con indirizzo su sarcomi, tumori rari e multi-viscerali
SOC Chirurgia Oncologica del Seno
SOC Chirurgia Oncologica Ginecologica
SOC Anestesia e Rianimazione
SOSD Medicina del Dolore Clinica e Sperimentale
Dipartimento delle Alte Tecnologie (DAT)
SOC Radiologia Oncologica
SOC Medicina Nucleare
SOC Fisica Sanitaria
SOC Oncologia Radioterapica
SOSD Area di Oncologia Integrata per Adolescenti e Giovani Adulti
Dipartimento della Ricerca e della Diagnostica avanzata dei Tumori (DRDT)
SOC Oncogenetica e Oncogenomica funzionale
SOC Oncologia Molecolare e Modelli Preclinici di Progressione Tumorale
SOC Farmacologia Sperimentale e Clinica
SOC Immunopatologia e Biomarcatori Oncologici
SOC Oncoematologia Clinico Sperimentale
SOSD Anatomia Patologica ad Indirizzo Oncologico
SOSD Trattamento di Cellule Staminali per le Terapie Cellulari

Dipartimento della Direzione Amministrativa (DGA)
Direzione Amministrativa (ufficio cassa e ufficio ricoveri)
SOC Approvvigionamenti, Economato e Logistica
SOC Gestione delle Tecnologie Cliniche, Tecnico-Strutturali e Informatiche
SOC Gestione Risorse Economico-Finanziarie
SOC Legali, Affari Generali e gestione Risorse Umane
Direzione Generale
Direzione Generale (segreteria e SPPA)
SOSD Controllo di Gestione
Direzione Sanitaria
Direzione Sanitaria
SOSD Direzione delle professioni sanitarie
SOSD Farmacia
Direzione Scientifica
Direzione Scientifica (Uffici di staff)
SOC Epidemiologia Oncologica

FASI DEL PROCESSO DI BUDGET

Per l'esercizio 2020 il percorso prevede una semplificazione a causa dell'emergenza sanitaria COVID-19 ed è articolato nelle seguenti fasi:

- presentazione al collegio di direzione delle linee annuali per la gestione del servizio sanitario e sociosanitario regionale anno 2020;
- predisposizione della proposta di budget per centro di responsabilità da parte della direzione strategica;
- incontri di presentazione della proposta di budget ai direttori/responsabili dei vari centri di responsabilità;
- predisposizione definitiva delle schede di budget da parte della SOSD controllo di gestione. Ciascuna struttura operativa complessa e semplice dipartimentale (nel caso di risorse e attività chiaramente attribuibili) disporrà di una scheda riepilogativa nella quale sono evidenziati gli obiettivi, gli indicatori, i target, i criteri di valutazione e i pesi di incentivazione;
- invio delle schede ai singoli responsabili che dovranno diffonderle ai propri collaboratori e restituire copia firmata alla SOSD controllo di gestione;
- approvazione delle schede di budget con deliberazione del direttore generale;
- monitoraggio e revisione del budget a partire dal mese di settembre.

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Verifiche intermedie degli obiettivi

Durante l'esercizio verrà garantito un monitoraggio degli obiettivi di budget a partire dai dati di luglio. Mensilmente verrà inoltre prodotta una reportistica che confronta a livello temporale i dati di attività e di consumo per struttura operativa. Nel corso dell'esercizio saranno organizzate delle serie di incontri tra la direzione strategica e i responsabili di budget per l'analisi dei risultati infrannuali e degli scostamenti rispetto al budget assegnato. Durante questi incontri verranno valutate eventuali cause esterne non governabili dalla struttura che rendano necessaria una revisione degli obiettivi.

Valutazione annuale degli obiettivi presenti nella scheda di budget

Il raggiungimento degli obiettivi deve essere attestato dalla direzione di competenza (generale, scientifica, sanitaria e amministrativa), sulla base del sistema di monitoraggio aziendale, fatto salvo le rilevazioni in capo alle singole strutture per le quali i direttori/responsabili produrranno i report e le evidenze di specie. All'Organismo indipendente di valutazione (OIV) spetta la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura nel suo complesso; a tale scopo l'OIV può richiedere supplementi di istruttoria rispetto alla documentazione proposta dalle direzioni competenti, qualora la stessa non sia ritenuta probatoria.

E' prevista la seguente scala di verifica e valutazione della performance di struttura (obiettivi specifici di struttura contenuti nella scheda di budget) raccordata con la scala di riconoscimento dell'indennità di risultato/produttività collettiva:

ANNO 2020

Scala di verifica e valutazione della performance raccordata con scala di riconoscimento indennità di risultato/produttività collettiva	
grado di conseguimento	percentuale di accesso alla quota annua di retribuzione risultato/produttività collettiva
≥ 95%	100%
60%-94%	in proporzione rispetto al 95%
< 60%	0%

Le percentuali vengono calcolate arrotondate per eccesso o per difetto al numero intero.

Nella valutazione di alcuni indicatori numerici, per i quali nella scheda di budget è prevista la valutazione "se il risultato è sì = 100%; se il risultato è no = 0%", si potrà tenere conto del miglioramento del valore dell'indicatore ottenuto durante l'anno.

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Dirigenza

Per accedere alla corresponsione della retribuzione di risultato è necessario che vi sia una valutazione positiva sull'operato dei professionisti nel corso dell'anno. Per l'anno 2020 non vi saranno graduazioni ulteriori all'interno di un giudizio positivo complessivo.

Il personale della dirigenza accede quindi alla corresponsione della retribuzione di risultato/produttività solo in presenza di una valutazione positiva individuale e secondo i seguenti criteri:

- 50% al rispetto dell'equilibrio di bilancio;
- 50% al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget.

La valutazione individuale dovrà essere effettuata dal dirigente responsabile, in qualità di valutatore di prima istanza, utilizzando una apposita Guida alla Valutazione in formato elettronico, predisposta dalla Direzione del CRO.

La Guida alla Valutazione per il personale dirigente è articolata in specifiche dimensioni, ciascuna delle quali comprende più fattori di osservazione, che consentono di produrre un giudizio complessivo finale.

Tra i fattori di osservazione saranno riportati anche quelli riguardanti gli obiettivi presenti nella scheda di budget 2020, al fine di rendere coerenti i due strumenti di valutazione.

I fattori di osservazione che riguardano l'attività scientifica saranno valutati per tutti a cura della Direzione Scientifica. L'esame della performance individuale non può essere liquidata alla stregua di un mero adempimento formale, bensì deve essere condotta dal valutatore di prima istanza nel corso di un colloquio/confronto con il diretto interessato; quest'ultimo deve sottoscrivere il giudizio complessivo anche qualora non sia d'accordo sul risultato: in questo caso ha facoltà di motivare il disaccordo per iscritto, chiedendo una valutazione aggiuntiva, ovvero di seconda istanza, da parte dell'OIV.

L'occasione del confronto per la valutazione individuale dovrà essere proficuamente utilizzata anche per individuare piani di miglioramento e sviluppo per il dirigente, dei quali si dovrà tener conto nei programmi formativi aziendali per l'anno successivo.

Comparto

Dal 2019 è stata introdotta una nuova scheda di valutazione individuale che considera cinque dimensioni, ciascuna delle quali comprende più fattori di osservazione.

Il personale del comparto accede alla corresponsione della produttività collettiva secondo i seguenti criteri:

- **25%** sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale e secondo la seguente scala:

Range punteggio di scheda valutazione	Percentuale di premi annuo spettante
Da 0 a 8	0%
Da 9 a 11	50%
Da 12 a 13	80%
Da 14 a 17	90%
Da 18 a 20	100%

- **75%** secondo i seguenti criteri:
 - 50% al rispetto dell'equilibrio di bilancio;
 - 50% al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget.