

## **Percorso di budget 2017**

Con delibera n. 2550 del 23.12.2016, la Giunta Regione Friuli Venezia Giulia ha approvato le “Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario regionale anno 2017”

Con delibera n. 375 del 30.12.2016, il CRO ha adottato il Programma Annuale e Bilancio Preventivo 2017.

Avendo quindi a disposizione tutti gli elementi necessari, si avvia il percorso di budget attraverso il quale i direttori e responsabili delle strutture operative del CRO verranno portati a conoscenza dell'evoluzione definitiva della programmazione aziendale per il 2017 e potranno concertare con la direzione dell'Istituto le modalità più adeguate per conseguire gli obiettivi loro assegnati, comprese le risorse collegate al conseguimento dei target di esercizio.

### **Il percorso**

Nel corso del 2017 si prevede di introdurre un approccio di tipo bottom up alla preparazione del budget delle strutture dei dipartimenti clinici e di ricerca e di mantenere un approccio top down per l'assegnazione di obiettivi di budget delle strutture/uffici delle direzioni (generale, amministrativa, sanitaria e scientifica). In attesa dell'approvazione del regolamento attuativo dell'atto aziendale e della completa attuazione dell'atto aziendale, il budget viene assegnato secondo l'articolazione organizzativa di cui alla deliberazione n. 267 del 03.11.2016.

Il percorso prevede le seguenti fasi:

1. predisposizione dell'albero della performance in linea con gli indirizzi di carattere programmatorio ministeriale, regionale e aziendale e dei report di analisi della performance delle strutture cliniche e di ricerca, triennio 2014-2016, con particolare riferimento ai criteri/indicatori IRCCS e agli indicatori/target regionali;
2. incontri di istruttoria di budget tra le diverse strutture operative dei dipartimenti clinici e di ricerca e il gruppo di supporto formato dal responsabile del controllo di gestione, dal responsabile medico di presidio, dal responsabile delle professioni sanitarie e dal responsabile delle risorse umane. L'esito di queste riunioni è quello di procedere alla definizione di una proposta di budget obiettivi, attività risorse, da negoziare con la direzione strategica;
3. svolgimento degli incontri di negoziazione di budget tra la direzione strategica e le varie strutture operative dei dipartimenti;
4. predisposizione definitiva delle schede di budget da parte della direzione strategica;
5. individuazione ed assegnazione obiettivi di budget delle strutture/uffici delle direzioni (generale, amministrativa, sanitaria e scientifica);
6. approvazione delle schede di budget con delibera del direttore generale;
7. monitoraggio e revisione del budget a partire dal mese di ottobre a seguito della disponibilità del II rendiconto quadrimestrale infrannuale.

### **A. La scheda di Budget**

Ciascuna struttura operativa complessa e semplice dipartimentale (nel caso di risorse e attività chiaramente attribuibili) dispone di una scheda riepilogativa nella quale sono evidenziati gli obiettivi, gli indicatori, i target e le risorse di personale negoziate.

### **B. La valutazione degli obiettivi**

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 ancora 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 valutazione finale in merito al raggiungimento o meno degli obiettivi annuali; a tale

scopo l'OIV può richiedere supplementi di istruttoria rispetto alla documentazione proposta dalle Direzioni competenti, qualora la stessa non sia ritenuta probatoria.

### **C. La valutazione individuale**

Per accedere alla corresponsione della retribuzione di risultato per la dirigenza e della produttività collettiva per il comparto è necessario che vi sia una valutazione positiva sull'operato dei professionisti nel corso dell'anno. Per l'anno 2017 non vi saranno graduazioni ulteriori all'interno di un giudizio positivo complessivo.

#### Valutazione della dirigenza

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 2017, 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.

### **D. Sistema premiante**

Come già riportato nel paragrafo precedente, il personale accede alla corresponsione della retribuzione di risultato/produttività solo in presenza di una valutazione positiva individuale.

Viene, inoltre, introdotta la seguente scala di verifica e valutazione della performance raccordata con la scala di riconoscimento dell'indennità di risultato/produttività collettiva.

#### **ANNO 2017**

<b>Scala di verifica e valutazione della performance raccordata con scala di riconoscimento indennità di risultato/produttività collettiva</b>	
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.**