

Percorso di budget 2018

Con delibera n. 2667 del 28.12.2017, la Giunta Regione Friuli Venezia Giulia ha approvato le "Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario regionale anno 2018".

Con delibera n. 151 del 30 marzo 2018, il CRO ha adottato il Programma Annuale e Bilancio Preventivo 2018.

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 2018 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

Il percorso prevede le seguenti fasi:

1. predisposizione report di analisi della performance, triennio 2015-2017, con particolare riferimento ai criteri / indicatori IRCCS e agli indicatori / target regionali;
2. predisposizione della proposta di budget 2018 e svolgimento degli incontri di negoziazione di budget tra la direzione strategica e le varie strutture operative dei vari dipartimenti;
3. individuazione ed assegnazione obiettivi di budget delle strutture/uffici delle direzioni (generale, amministrativa, sanitaria e scientifica);
4. predisposizione definitiva delle schede di budget da parte della direzione strategica;
5. approvazione con delibera del Direttore Generale delle schede di budget;
6. monitoraggio e revisione del budget a partire dal secondo semestre (n. 2 appuntamenti di eventuale revisione infra-esercizio).

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. Per le strutture dei dipartimenti clinici e di ricerca finalizzata sono stati individuati anche gli obiettivi RAR che saranno oggetto di verifica/approvazione in sede di accordi integrativi per l'area del comparto e della dirigenza.

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 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.

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 2018 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 2018, 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 di struttura raccordata con la scala di riconoscimento dell'indennità di risultato/produttività collettiva.

ANNO 2018

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.