

Percorso di budget 2016

Con delibera n. 2559 del 22.12.2015, la Giunta Regione Friuli Venezia Giulia ha approvato le “Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario regionale anno 2016”

Con delibera n. 281 del 30.12.2015, il CRO ha adottato il Programma Annuale e Bilancio Preventivo 2016.

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 2016 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.

A. Il percorso

Il percorso prevede le seguenti fasi:

1. Predisposizione report di analisi della performance, triennio 2013-2015, con particolare riferimento ai criteri / indicatori IRCCS e agli indicatori / target regionali
2. Predisposizione della proposta di budget 2016 e svolgimento degli incontri di negoziazione di budget tra la direzione strategica e le varie strutture operative dei vari dipartimenti e direzioni;
3. Predisposizione definitiva delle schede di budget da parte della direzione strategica;
4. Approvazione con delibera del Direttore Generale delle schede di budget;
5. Monitoraggio e revisione del budget a partire dal secondo semestre, poi a 9 mesi di attività (n. 2 appuntamenti di eventuale revisione infra-esercizio).

B. 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.

C. 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'OIVP spetta la valutazione finale in merito al raggiungimento o meno degli obiettivi annuali; a tale scopo l'OIVP può richiedere supplementi di istruttoria rispetto alla documentazione proposta dalle Direzioni competenti, qualora la stessa non sia ritenuta probatoria.

D. 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 2016 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 2016, 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'OIVP.

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.