



A.S.L. BI

*Azienda Sanitaria Locale
di Biella*

Piano della Performance

2016-2018

Allegato 3 - Il modello della Scheda di Budget



Il modello della Scheda di Budget

Gli obiettivi di budget sono parte integrante e sostanziale del sistema di valutazione del personale, nelle modalità stabilite dai vigenti accordi e contratti integrativi aziendali, così come riassunte nella seguente tabella:

| TIPO | OBIETTIVI DI BUDGET | VALUTAZIONE INDIVIDUALE |
|-------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Dirigenza* | 80% | 20% |
| Comparto | 90% | 10% |

** Una prima quota corrispondente alle risorse aggiuntive regionali (RAR) viene distribuita in ragione dell'orario aggiuntivo prestato, nella misura massima di 60 ore annue, per il conseguimento di obiettivi specifici*

Inoltre, per la sola Dirigenza, il valore del premio corrisposto in base agli esiti della valutazione terrà conto della seguente tabella:

| % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI BUDGET | IMPORTO PREMIO DI RISULTATO |
|---|------------------------------------|
| Fino al 50% | 0% |
| Da 51% a 79% | % esatta del raggiungimento |
| Da 80% | 100% |

La scheda di budget è lo strumento operativo di supporto nella quale vengono esplicitati gli obiettivi che si intendono perseguire. La scheda di budget contiene:

- la dimensione dell'obiettivo;
- la descrizione dell'obiettivo;
- l'indicatore;
- il valore atteso;
- il peso;
- il tipo;
- la fonte informativa;
- il codice dell'obiettivo.

Tipologie di obiettivo

In base alle strategie e alle logiche aziendali gli obiettivi di budget sono stati suddivisi in tre dimensioni:



- Economico Finanziaria – comprende obiettivi di perseguimento di condizioni di compatibilità economico-finanziaria con il budget aziendale, con particolare attenzione ai volumi di attività prodotta e relativi costi connessi;
- Qualità Tecnico Professionale – comprende obiettivi relativi al miglioramento e alla razionalizzazione dei processi sanitari interni ed esterni;
- Umanizzazione e Qualità Percepita - comprende obiettivi finalizzati al miglioramento delle condizioni di accesso e di fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

Descrizione dell'obiettivo

Ogni dimensione è stata articolata in uno o più obiettivi a ciascuno dei quali sono stati associati uno o più indicatori che definiscono come misurare la performance in modo chiaro ed oggettivo.

L'obiettivo rappresenta ciò che l'Azienda intende realizzare e completare nell'esercizio di riferimento, oppure può rappresentare un primo passo di un processo di respiro pluriennale. L'Azienda, nel rispetto delle gerarchie e delle competenze previste dall'Atto Aziendale vigente, assegna l'obiettivo alle sue strutture e, a cascata, ai suoi collaboratori per l'esecuzione pratica e la concretizzazione.

Gli obiettivi, inoltre, sono coordinati e gestiti trasversalmente all'Azienda; nello specifico se la realizzazione di un obiettivo interessa più strutture, tutte devono avere l'assegnazione dell'obiettivo per quanto di competenza.

Nell'ambito della discussione di budget si stabiliscono e/o si confermano la presenza o la necessità delle risorse correlate all'attuazione dell'obiettivo.

Indicatore

L'indicatore rappresenta lo strumento che consente l'acquisizione delle informazioni utili per la misurazione dell'obiettivo.

Valore atteso

Il valore atteso (o target) è lo standard fissato a preventivo e definisce il livello di performance da raggiungere.

Peso e tipo

Il peso di un obiettivo rappresenta numericamente l'importanza e la valenza dell'obiettivo nell'ambito di quelli assegnati alla struttura o al soggetto. Ad ogni dimensione viene attribuito un peso che varia a seconda dell'importanza relativa dei diversi obiettivi rispetto alla Struttura di riferimento ed al ruolo ricoperto. La definizione dei pesi è comunque effettuata tenendo conto delle priorità aziendali individuate dal Programma annuale delle Performance.

Il tipo assegnato ad un obiettivo individua i criteri e la scala con cui questo viene misurato. Gli obiettivi caratterizzati da indicatori numerici sono misurati in base al grado di raggiungimento dello stesso definendo i margini di tolleranza, rispetto al valore atteso, entro i quali si possa ritenere pienamente raggiunto. In particolare gli obiettivi sono stati classificati in tre tipi (tipo A, tipo B e tipo C) alle quali sono stati associati livelli di raggiungimento dell'obiettivo differenziati. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è definito in base allo scostamento percentuale rispetto al valore atteso, così come mostrato nella tabella successiva.



| TIPOLOGIA DI OBIETTIVI | SCOSTAMENTO RISPETTO AL VALORE ATTESO | VALORE DI RAGGIUNGIMENTO |
|---------------------------------------|--|---------------------------------|
| TIPO A obiettivi di margine | < 97% | 0% |
| | >= 97% e < 100% | 80% |
| | >= 100% | 100% |
| TIPO B obiettivi si/no | Si | 100% |
| | No | 0% |
| TIPO C obiettivi di limite | < 90% | 0% |
| | >= 90% e < 100% | 80% |
| | >= 100% | 100% |

Fonte informativa

Indica la struttura tenutaria delle informazioni utili a valutare il raggiungimento dell'obiettivo. L'OIV può chiedere alla stessa di valutare quanto relazionato da ogni Centro di Responsabilità in merito al risultato conseguito e a quanto dichiarato.

Codice

E' il codice che viene assegnato all'obiettivo per tutto il ciclo annuale della gestione delle performance.

Nella pagina successiva è presentato un esempio di una scheda di budget 2016 "tipo".



A.S.L. BI

Azienda Sanitaria Locale
di Biella



A.S.L. BI

Azienda Sanitaria Locale
di Biella

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E URGENZA

STRUTTURA COMPLESSA:

XXX

ANNO 2016

Responsabile Obiettivi: XXX

| DIMENSIONE | DESCRIZIONE OBIETTIVO | INDICATORE | VALORE ATTESO | peso | tipo | Fonte Inform. | codice |
|--|---|---|-----------------------------------|------|------|---------------|--------|
| ECONOMICO FINANZIARIA | Rispetto valore atteso di MARGINALITA' della Struttura | Miglioramento del Margine Tecnico di Struttura rispetto all'anno precedente (+10%) | Margine 2016 > (margine 2015+10%) | 40% | A | CDG | |
| QUALITA' TECNICO PROFESSIONALE | Miglioramento Attività della... | Numero pazienti ricoverati in... | ≥ 70% | 10% | B | CDG | |
| | Potenziamento Trattamento... | Aumento del numero di mobilità attiva... | ⇒ 15% | 10% | B | CDG | |
| | Patologia del... | Attivazione percorso dipartimentale... | SI | 10% | B | CDG | |
| | Miglioramento Parametri... | Miglioramento ICP... | < 1 | 10% | B | CDG | |
| UMANIZZAZIONE E QUALITA' PERCEPTA | Rispetto dei Tempi di Attesa | Rispetto del tempo di attesa Regionale nelle rilevazioni mensili tramite Mystery Client | ≥ 90% | 10% | C | DMP | |
| | Corretta analisi dei singoli reclami giunti all'URP correlati al comportamento del personale afferente la struttura | Numero di reclami gestiti dall'URP con esito negativo | = 0 | 10% | B | URP | |

FIRMA RESPONSABILE OBIETTIVI

FIRMA RESPONSABILE DIPARTIMENTO

FIRMA DIRETTORE GENERALE