



REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL PROCESSO DI BUDGET

MATRICE DELLE REVISIONI					
REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE / TIPO MODIFICA	REDATTA DA	VERIFICATA DA	APPROVATA DA
00	05/10/2017	Elaborazione	Nives Di Marco	Tecla Del Dò	

Indice

Art. 1 - Oggetto	3
Art. 2 - Il Budget.....	3
Art. 3 - I Centri di Responsabilità	3
Art. 4 - Il ciclo di gestione per budget.....	3
Art. 5 - Obiettivi e soggetti del processo di valutazione.....	4
Art. 6 - Modalità di valutazione	5
Art. 7 - Comitato di Budget	5
Art. 8 - Controllo di gestione	6
Art. 9 - Entrata in vigore	6

Art. 1 - Oggetto

Il presente regolamento disciplina il sistema di gestione per budget in coerenza con quanto previsto dall'Atto Aziendale e dalla normativa regionale e nazionale vigente nel tempo, con particolare riferimento a:

- D. Lgs. 502/1992 e s.m. e i.
- D. Lgs. 165/2001 e s.m. e i.
- D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i.
- D. Lgs. 118/2011
- L.R. 26/2015.

Art. 2 - Il Budget

Il budget è uno strumento di pianificazione e controllo dell'andamento aziendale e al contempo lo strumento che traduce in obiettivi annuali i programmi strategici aziendali e gli indirizzi di programmazione regionale, assegnandoli a specifici Centri di Responsabilità, in una logica di unitarietà di gestione dell'Ente.

In esso si concretizza il principio della separazione delle responsabilità di programmazione e controllo da quelle di gestione delle attività.

Lo strumento in cui si sostanzia la gestione per budget è il documento di budget annuale.

Il Budget pertanto quale meccanismo operativo risponde alle seguenti principali funzioni:

- a) rappresenta la modalità gestionale che consente di legare la programmazione al controllo attraverso la definizione di obiettivi, la formulazione di piani di azione, l'identificazione di indicatori quali-quantitativi sintetici, l'identificazione delle responsabilità, e la assegnazione delle relative risorse.
- b) costituisce parte integrante del Piano della Performance, ai sensi del D.Lgs 150/2009, che include nel suo ciclo complessivo l'articolazione integrata del budget, con la misurazione e la valutazione delle performances organizzativa ed individuale e la rendicontazione istituzionale dei risultati, al fine di garantire la trasparenza degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Art. 3 - I Centri di Responsabilità

I **Centri di Responsabilità (CdR)** si distinguono in:

- **Centri di Attività (CdA)** Unità organizzative cui sono assegnate risorse umane, strumentali e tecnologiche per il perseguimento delle finalità e obiettivi dell'Ente. A ciascun CdA è preposto un responsabile al quale compete l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi, compresi quelli che impegnano l'Ente verso l'esterno.
- **Centri di Risorsa (CdRis)** - unità organizzative già CdA cui è assegnato un budget finanziario finalizzato al reperimento delle risorse necessarie al funzionamento dell'Ente e/o all'assolvimento del mandato istituzionale e la gestione complessiva del fattore produttivo, secondo le competenze definite nell'Atto Aziendale.

L'ambito di autonomia e responsabilità dei responsabili è esteso, a norma dell'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001, anche a tutti gli altri provvedimenti connessi alla gestione delle risorse di cui risultano assegnatari, esclusi quelli di esclusiva competenza del direttore generale, secondo le disposizioni di cui al vigente atto aziendale.

Art. 4 - Il ciclo di gestione per budget

Il ciclo aziendale di gestione per budget si articola nelle seguenti fasi:

1. **Proposta Piano Attuativo** (entro i termini annualmente posti dalle direttive regionali in materia);

2. **Adozione Piano Attuativo e Bilancio preventivo**, redatti sulla scorta delle indicazioni recate dalla Giunta regionale con le linee annuali per la gestione del Servizio sanitario regionale. Tale attività si conclude, di norma, entro il 31 dicembre precedente all'anno di riferimento.
3. **Assegnazione Budget di Risorsa** ai Centri di Risorsa (CdRis), di norma entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento;
4. **Negoziazione e assegnazione Budget di Attività ai Centri di Attività** da parte della Direzione strategica, con definizione degli obiettivi, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, di norma entro il 31 marzo dell'anno di riferimento;
5. **Monitoraggio periodico budget di attività e risorsa**. Il monitoraggio dei budget di risorsa e attività avviene di norma secondo le tempistiche definite dalla Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria, Politiche Sociali e Famiglia (DCSISPSF) in raccordo con la normativa nazionale e regionale vigente in materia di rendicontazione infrannuale.
Ulteriori fasi di monitoraggio dei budget possono essere previste dagli accordi integrativi aziendali in materia di retribuzione accessoria del personale dipendente. I budget potranno subire variazioni, sia in conseguenza delle risultanze delle attività di monitoraggio, che per eventi intervenuti in fase successiva alla programmazione annuale, o a seguito della progressiva assunzione di ulteriori funzioni centralizzate o per lo sviluppo di nuove attività previste dalla pianificazione regionale. Ogni variazione sarà sottoposta alla valutazione dei componenti del Comitato di budget
6. **Valutazione finale degli obiettivi di budget e raccordo con il sistema premiante**
All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) compete la valutazione in merito all'effettiva attuazione, sotto il profilo gestionale, delle scelte contenute negli atti di indirizzo strategico in termini di congruenza tra obiettivi prefissati e risultati ottenuti da parte delle strutture aziendali nonché al conseguimento degli obiettivi di budget da parte di ciascun Centro di Responsabilità. L'esito positivo della valutazione è pre-condizione per l'erogazione dei trattamenti incentivanti.
7. **Pubblicazione della relazione sulla performance**, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e s.m. e i.

Art. 5 – Obiettivi e soggetti del processo di valutazione

Gli obiettivi assegnati annualmente ai Centri di responsabilità devono essere:

- a) Rilevanti e pertinenti con i documenti di programmazione regionale e aziendale
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) Correlati alla quantità e qualità delle risorse assegnate

I risultati raggiunti sono oggetto di valutazione sia sotto il profilo della performance complessiva del CdR (profilo organizzativo) sia sotto il profilo dell'apporto dato da ogni singolo componente del CdR (profilo individuale).

Nel processo di valutazione degli obiettivi – sia a valenza organizzativa e che individuale – intervengono:

- I dirigenti responsabili di CdR, ai quali compete:
 - la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi definiti con la direzione strategica;
 - la funzione di informazione e condivisione degli obiettivi di competenza con i propri collaboratori;
 - il monitoraggio e la consuntivazione dell'attività prodotta rispetto agli obiettivi posti;
 - la valutazione individuale annuale del personale assegnato.
- Il controllo di gestione, cui compete:

- la gestione delle fasi di monitoraggio infrannuale e consuntivo del ciclo di gestione del budget;
- la predisposizione di idonea reportistica utile ai fini dell'attività del Comitato di Budget e dell'OIV.
- Il Comitato di Budget, cui compete la funzione di controllo strategico volto ad assicurare la congruenza tra obiettivi posti e risultati conseguiti.
- L'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), cui compete la valutazione finale degli obiettivi e dei conseguenti risultati raggiunti, sulla base della reportistica prodotta dal controllo di gestione, in esito alle risultanze emerse dal ciclo sopra descritto. L'OIV trasmette al Direttore Generale le risultanze del processo di valutazione; sulla base di tali risultanze vengono erogate le retribuzioni di risultato al personale.

Art. 6 - Modalità di valutazione

La valutazione è effettuata:

- secondo la tempistica infrannuale prevista dagli Accordi Integrativi Aziendali. A tal fine il controllo di gestione richiede ai CdR i dati sull'andamento intermedio dell'attività aziendale. I risultati di tale monitoraggio vengono elaborati dal controllo di gestione e sottoposti all'OIV. La validazione dell'OIV costituisce presupposto per la struttura Politiche e Gestione Risorse Umane per la liquidazione di eventuali quote sulla retribuzione di risultato, secondo quanto concordato con le Organizzazioni Sindacali.
- a consuntivo il controllo di gestione richiede ai CdR i dati ai fini del monitoraggio annuale degli obiettivi di budget (di norma entro il 28 febbraio successivo all'anno di competenza).

I Responsabili di CdR devono fornire i dati utili a rilevare la performance organizzativa e devono effettuare la valutazione individuale dei propri collaboratori.

La documentazione è resa disponibile per le valutazioni preliminari del Comitato di Budget; successivamente la documentazione viene inviata dal controllo di gestione all'OIV per la verifica e validazione dei risultati da inviare al Direttore Generale.

La validazione dei risultati da parte dell'OIV viene trasmessa anche alla S.S. Politiche e Gestione Risorse Umane per la liquidazione dei saldi della retribuzione di risultato.

Art. 7 - Comitato di Budget

Il Comitato di budget è un organo consultivo del Direttore Generale che collabora alle funzioni di indirizzo, supervisione e controllo del processo di budget, in particolare per quanto attiene all'individuazione degli obiettivi e delle relative risorse da assegnare ai CdR.

Il Comitato, inoltre, partecipa al monitoraggio del grado di perseguimento degli obiettivi, al controllo del relativo andamento della spesa, sulla base della reportistica predisposta per il tramite della funzione del controllo di gestione.

Il Comitato di budget è composto da:

- Direttore Amministrativo
- Direttore Sanitario
- Responsabile struttura Economico Finanziaria.

A seconda delle esigenze è prevista la partecipazione dei Responsabili di Dipartimento o dei CdR, nonché di altri referenti aziendali.

Art. 8 - Controllo di gestione

La funzione del controllo di gestione, prevista dall'art. 27 dell'Atto Aziendale, è collocata in staff alla Direzione Amministrativa ed è agita, transitoriamente, mediante il coinvolgimento del personale inserito nelle strutture Economico Finanziaria e Politiche e gestione risorse umane.

Art. 9 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività del Decreto di adozione.