



Ministero della salute
Relazione sulla performance - Anno 2013 -
Centro di responsabilità amministrativa:
Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

| | | | |
|---|--|------------------------------|------------|
| Obiettivo strategico | Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale | | |
| Codice: | D.2 | | |
| Missione di riferimento | 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche | | |
| Programma di riferimento | 032.003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza | | |
| Priorità politica di riferimento | 7. Politiche per l'efficienza gestionale | | |
| Data di inizio | 01/01/2013 | Data di completamento | 31/12/2015 |
| Responsabile | Direttore dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | |
| Referente | Direttore dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | |
| Altre strutture/soggetti coinvolti | Uffici dell'UGROB, DGSISS, DGCOM | | |
| Stakeholder di riferimento | tutti i dipendenti del Ministero | | |

Descrizione sintetica delle finalità e delle modalità di realizzazione dell'obiettivo strategico

Sono stati analizzati i risultati della sperimentazione del *Work Flow* autorizzativo del Sistema di rilevazione automatica delle presenze avviata già nel 2012 ed estendendolo a circa il 60% del personale del Ministero. E' stato rilevato il livello di gradimento degli utenti coinvolti nella sperimentazione, per elaborare una eventuale proposta migliorativa del Sistema stesso. Nell'ottica di progressiva riduzione degli organici, l'estensione di tali funzionalità consentirà di ridurre il personale dedicato ad attività di supporto ed aumentare invece quello dedicato alle attività istituzionali del Ministero. Sulla scorta della positiva esperienza 2012, è stata ulteriormente promossa l'attivazione di iniziative di lavoro a progetto, al fine di rispondere ai diversi fabbisogni di personale e di competenze, in una situazione di progressiva riduzione delle consistenze organiche, anche in maniera trasversale tra più strutture generali, ottimizzando l'impiego dei dipendenti e favorendo per tutti l'acquisizione di nuove esperienze professionali.

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali e dei principi comuni dell'Unione Europea ed è ritenuto, nell'ambito del diritto dell'Unione, condizione imprescindibile per raggiungere gli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. In ambito nazionale, il tema delle pari opportunità è contemplato tra i principi generali del d.lgs.150/2009 ed è ritenuto dal legislatore di fondamentale importanza per lo sviluppo delle risorse umane. A questo scopo, è stato avviato un percorso per lo studio di fattibilità di forme di telelavoro flessibili e temporanee.

Dati contabili obiettivo

LEGENDA

Preventivo 2013 = risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo in termini di stanziamenti c/competenza definitivi (1)
Consuntivo 2013 = risorse finanziarie impiegate nell'anno per realizzare l'obiettivo in termini di pagamenti in c/competenza (2) + Residui accertati in c/competenza al termine dell'esercizio (3).

Residui Accertati di nuova formazione = rimasto da pagare in c/competenza al termine dell'esercizio ad esclusione dei residui di stanziamento (lett F).

(*) Sia le previsioni sia il consuntivo di spesa allocati sugli obiettivi sono al netto di somme destinate al pagamento di debiti pregressi, ivi inclusi residui perenti reiscritti in bilancio.

| Previsioni 2013 | Consuntivo 2013 | | |
|---|------------------------------|---|------------------------|
| | Pagamento competenza (*) (2) | Residui accertati di nuova formazione (*) (3) | Totale (4) = (2) + (3) |
| Stanziamenti definitivi c/competenza (LB) (1) | | | |
| 10.871.386,13 | 9.944.167,62 | 223.184,39 | 10.167.352,01 |

Indicatori

| Dati anagrafici degli indicatori | | Valori target a preventivo 2013 | Valori a consuntivo 2013 |
|----------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|
| Codice e descrizione | I.1 - N° utenti profilati / N° utenti che non utilizzano il <i>Work Flow</i> | | |
| Tipologia | Indicatore di risultato | | |
| Unità di misura | Percentuale | 50% | 58,29% |
| Metodo di calcolo | Rapporto | | |
| Fonte del dato | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | |
| Codice e descrizione | I.2 - Lavori a progetto attivati / Lavori a progetto individuati | | |
| Tipologia | Indicatore di risultato | | |
| Unità di misura | Percentuale | 100% | 100% |
| Metodo di calcolo | Rapporto | | |
| Fonte del dato | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | |
| Codice e descrizione | I.3 - Studio di fattibilità di forme di lavoro a distanza | | |
| Tipologia | Indicatore di risultato | | |
| Unità di misura | Numero | 1 | 1 |
| Metodo di calcolo | Quantitativo | | |
| Fonte del dato | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | |

Elenco degli obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico per il 2013

| Codice | Obiettivo operativo | Inizio | Termine | Indicatore dell'obiettivo operativo | Peso |
|---------------|---|------------|------------|--|-------------|
| D.2.1 | Miglioramento dell'efficienza nella gestione delle presenze/assenze del personale del Ministero attraverso la standardizzazione delle procedure | 01/12/2013 | 31/12/2013 | N° utenti attivi / Totale n° dipendenti | 30% |
| D.2.2 | Miglioramento dell'utilizzo delle risorse umane con la promozione di iniziative di lavoro a progetto trasversali alle strutture del Ministero | 01/12/2013 | 31/12/2013 | Lavori a progetto attivati / Lavori a progetto individuati | 40% |
| D.2.3 | Realizzazione di azioni positive per il rispetto della parità e delle pari opportunità attraverso lo studio di fattibilità di forme di telelavoro | 01/01/2013 | 31/12/2013 | Studio di fattibilità | 30% |
| Totale | | | | | 100% |



Ministero della salute

Relazione sulla *performance* - Anno 2013 -

Centro di responsabilità amministrativa:

Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

| | | | |
|--|--------|--|------------------------------|
| Obiettivo strategico | | Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale | |
| Codice: | | | |
| Lettera | Numero | | |
| D | 2 | | |
| Obiettivo operativo | | Miglioramento dell'efficienza nella gestione delle presenze/assenze del personale del Ministero attraverso la standardizzazione delle procedure | |
| Codice: | D.2.1 | | |
| Direzione generale | | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | |
| Responsabile | | Direttore dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | |
| Referente | | Direttore Ufficio II ex DGPOB - Organizzazione, pianificazione e sviluppo risorse umane | |
| Data di inizio | | 01/01/2013 | Data di completamento |
| | | | 31/12/2013 |
| Indicatore dell'obiettivo operativo | | N° utenti attivi / Totale n° dipendenti | Valore target |
| | | | Valore a consuntivo |
| | | | 50% |
| | | | 58,29% |

| Fasi di attuazione dell'obiettivo operativo | | | | | | | | |
|---|---|------------------------------------|----------------------|-----------------------|--|---------------|---------------------|----------------------------------|
| Codice | Attività | Peso delle attività sull'obiettivo | Data inizio prevista | Data termine prevista | Indicatore / Risultato di fase | Valore target | Valore a consuntivo | Altre strutture interessate |
| D.2.1.1 | Ricognizione delle eventuali criticità emerse nel corso della sperimentazione del <i>Work Flow</i> autorizzativo. | 10% | 01/01/2013 | 30/04/2013 | Documenti di analisi | 1 | 1 | Uffici dell'UGROB, DGSISS, DGCOM |
| D.2.1.2 | Rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti coinvolti nella sperimentazione del <i>Work Flow</i> autorizzativo per la gestione delle presenze e assenze. | 10% | 01/01/2013 | 30/04/2013 | Giudizio medio degli utenti (scala da 1 a 5) | 3 | 4,08 | Uffici dell'UGROB, DGSISS, DGCOM |
| D.2.1.3 | Analisi dei risultati delle eventuali criticità e della rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti e eventuale elaborazione di proposte di miglioramento del sistema di rilevazione presenze in uso. | 20% | 01/05/2013 | 31/05/2013 | Report | 1 | 1 | |
| D.2.1.4 | Definizione di un piano di estensione del <i>Work flow</i> autorizzativo presso tutte le strutture del Ministero. | 10% | 01/06/2013 | 31/07/2013 | Circolare | 1 | 1 | |
| D.2.1.5 | Attuazione del Piano di estensione del <i>Work Flow</i> | 50% | 01/08/2013 | 31/12/2013 | N° utenti attivi / Totale n° dipendenti | 50% | 58,29% | |
| Totale | | 100% | | | | | | |

Descrizione sintetica delle finalità, delle modalità di realizzazione dell'obiettivo operativo e delle eventuali criticità riscontrate

Sono stati analizzati i risultati della sperimentazione della funzionalità *Work Flow* autorizzativo del Sistema di rilevazione automatica delle presenze avviata già nel 2012 presso l'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio, la Direzione generale Sistema Informativo e Statistico Sanitario e Direzione generale della comunicazione per un totale di circa 200 dipendenti (10% del totale). E' stato rilevato il livello di gradimento delle funzionalità degli utenti coinvolti nella sperimentazione, per elaborare una eventuale proposta migliorativa del Sistema stesso. Allo stesso tempo per migliorare l'efficienza nella gestione del personale in tutte le strutture del Ministero, è stato realizzato un piano di progressiva estensione del *Work Flow* autorizzativo a tutte le strutture centrali e periferiche del Ministero.

Nell'ottica di progressiva riduzione degli organici, l'estensione di tali funzionalità consentirà in prospettiva di ridurre il personale dedicato ad attività di supporto ed aumentare invece quello dedicato alle attività "Core business" del Ministero. L'indagine di *customer satisfaction* ha restituito un giudizio molto positivo da parte degli utenti che utilizzano il sistema automatico di rilevazione presenze e il *workflow* autorizzativo. In particolare, il sistema risulta aver contribuito al miglioramento in termini di trasparenza ed efficacia del processo di autorizzazione delle richieste da parte del personale dipendente dei giustificativi di presenza e assenza dal servizio. Il *workflow* autorizzativo ha migliorato anche la comunicazione tra dipendenti e responsabili. Al 31 dicembre 2013 si è proceduto ad attivare il *workflow* per tutti i dipendenti in servizio presso gli Uffici centrali, esclusa la direzione generale della prevenzione (tranne l'Ufficio X), e l'USMAF Milano Malpensa, coprendo oltre il 58% dei dipendenti totali (1.224 dipendenti su circa 2.100). L'attivazione del *workflow* è stata accompagnata da un'intensa attività di formazione sull'utilizzo del sistema di rilevazione presenze realizzata direttamente dal personale dell'Ufficio. Hanno partecipato alle iniziative di formazione 588 dipendenti.



Ministero della salute

Relazione sulla performance - Anno 2013 -

Centro di responsabilità amministrativa:

Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

| | | | | | |
|--|---------------|--|------------------------------|----------------------------|------|
| Obiettivo strategico | | Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale | | | |
| Codice: | | | | | |
| Lettera | Numero | | | | |
| D | 2 | | | | |
| Obiettivo operativo | | Miglioramento dell'utilizzo delle risorse umane con la promozione di iniziative di lavoro a progetto trasversali alle strutture del Ministero | | | |
| Codice: | D.2.2 | | | | |
| Direzione generale | | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | | |
| Responsabile | | Direttore dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | | | |
| Referente | | Direttore dell'Ufficio III - Gestione dle personale | | | |
| Data di inizio | | 01/01/2013 | Data di completamento | 31/12/2013 | |
| Indicatore dell'obiettivo operativo | | Lavori a progetto attivati / Lavori a progetto individuati | | Valore target | 100% |
| | | | | Valore a consuntivo | 100% |

| Fasi di attuazione dell'obiettivo operativo | | | | | | | | |
|---|---|------------------------------------|----------------------|-----------------------|---|---------------|---------------------|-----------------------------------|
| Codice | Attività | Peso delle attività sull'obiettivo | Data inizio prevista | Data termine prevista | Indicatore / Risultato di fase | Valore target | Valore a consuntivo | Altre strutture interessate |
| D.2.2.1 | Avvio della procedura per la presentazione delle proposte di attività che richiedono l'utilizzo di competenze e risorse trasversali alle singole strutture generali | 10% | 01/01/2013 | 31/03/2013 | Circolare agli uffici generali | 1 | 1 | Dipartimenti e Direzioni generali |
| D.2.2.2 | Individuazione dei lavori a progetto realizzabili sulla base dell'analisi delle proposte pervenute in funzione delle risorse disponibili autorizzati in base al regolamento ministeriale in materia | 20% | 01/04/2013 | 31/12/2013 | N° Studi di fattibilità effettuati / N° Richieste pervenute entro il 31/10/2013 | 100% | 100% | Dipartimenti e Direzioni generali |
| D.2.2.3 | Realizzazione dei lavori a progetto individuati e autorizzati | 60% | 01/01/2013 | 31/12/2013 | Lavori a progetto attivati / Lavori a progetto autorizzati | 100% | 100% | Dipartimenti e Direzioni generali |
| D.2.2.4 | Relazione finale sugli esiti dei progetti attivati con proposta di eventuali misure di miglioramento | 10% | 31/10/2013 | 31/12/2013 | Relazione | 1 | 1 | |
| Totale | | 100% | | | | | | |

Descrizione sintetica delle finalità, delle modalità di realizzazione dell'obiettivo operativo e delle eventuali criticità riscontrate

Sulla scorta della positiva esperienza 2012, è stata ulteriormente promossa l'attivazione di iniziative di lavoro a progetto, al fine di rispondere ai diversi fabbisogni di personale e di competenze, in una situazione di progressiva riduzione delle consistenze organiche, anche in maniera trasversale tra più strutture generali, ottimizzando l'impiego dei dipendenti e favorendo per tutti l'acquisizione di nuove esperienze professionali.

Nel 2012 si è ricorso a tale modalità di lavoro in 2 occasioni, la prima finalizzata alla gestione di oltre 7.000 transizioni, di carattere straordinario, relative agli indennizzi previsti dalla Legge 210/92; la seconda, finalizzata a fornire il servizio telefonico 1500 di pubblica utilità attivato presso il Ministero esclusivamente con risorse interne al Ministero. Entrambi i progetti hanno consentito di garantire adeguati livelli di servizio con risparmio di spese. A fine 2012 è stato predisposto il regolamento ministeriale contenente le modalità operative per l'attivazione di lavori a progetto, anche di livello interdipartimentale. Gli uffici II e III ex DGPOB hanno diramato una circolare destinata a tutti gli uffici generali, tesa ad individuare eventuali linee di attività per l'attivazione di forme di lavoro a progetto, per un impiego trasversale delle risorse umane a disposizione.

La circolare è stata accompagnata da un apposito incontro aperto a tutti i direttori degli uffici centrali del Ministero. L'ufficio ha ricevuto le proposte di attivazione di forme di lavoro a progetto.

Il progetto per la liquidazione rivalutazione indennizzi ai sensi della legge 210 del 1992 è risultato rispondente ai requisiti indicati nel regolamento interno sul lavoro a progetto e a quanto richiesto con la circolare emanata in materia. Per le altre linee di attività proposte, l'ufficio ha rilevato che le stesse, pur meritevoli della massima attenzione, non presentavano il requisito della temporaneità dell'intervento, bensì suggerivano forme di collaborazione trasversale del personale con carattere permanente. Entro la data del 31 dicembre 2013, il progetto interdipartimentale di liquidazione della rivalutazione degli indennizzi legge 210/92 si è positivamente concluso, con la definizione delle pratiche assegnate ai partecipanti.



Ministero della salute

Relazione sulla performance - Anno 2013 -

Centro di responsabilità amministrativa:

Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

| | | | |
|--|--------|--|------------------------------|
| Obiettivo strategico | | Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale | |
| Codice: | | | |
| Lettera | Numero | | |
| D | 2 | | |
| Obiettivo operativo | | Realizzazione di azioni positive per il rispetto della parità e delle pari opportunità attraverso lo studio di fattibilità di forme di telelavoro | |
| Codice: | D.2.3 | | |
| Direzione generale | | Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | |
| Responsabile | | Direttore dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio | |
| Referente | | Direttore Ufficio V ex DGPOB - Relazioni sindacali | |
| Data di inizio | | 01/01/2013 | Data di completamento |
| | | | 31/12/2013 |
| Indicatore dell'obiettivo operativo | | Studio di fattibilità | Valore target |
| | | | Valore a consuntivo |
| | | | 1 |
| | | | 1 |

| Fasi di attuazione dell'obiettivo operativo | | | | | | | | | |
|---|---|------------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------|---------------------|--|--|
| Codice | Attività | Peso delle attività sull'obiettivo | Data inizio prevista | Data termine prevista | Indicatore / Risultato di fase | Valore target | Valore a consuntivo | Altre strutture interessate | |
| D.2.3.1 | Costituzione del gruppo di lavoro | 10% | 01/01/2013 | 10/03/2013 | Decreto | 1 | 1 | Dipartimenti e Direzioni generali, CUG. OIV | |
| D.2.3.2 | Raccolta della normativa di riferimento | 10% | 15/01/2013 | 15/04/2013 | Report | 1 | 1 | | |
| D.2.3.3 | Rilevazioni delle <i>best practice</i> nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni | 20% | 01/02/2013 | 30/07/2013 | Report | 1 | 1 | Amministrazioni esterne | |
| D.2.3.4 | Rilevazione delle attività telelavorabili | 30% | 01/05/2013 | 31/10/2013 | Report | 1 | 1 | Gruppo di lavoro Dipartimenti e Direzioni generali | |
| D.2.3.5 | Studio di fattibilità e analisi della compatibilità e dell'impatto organizzativo con riferimento alle risorse disponibili | 30% | 01/11/2013 | 31/12/2013 | Report | 1 | 1 | DGSISS | |
| Totale | | 100% | | | | | | | |

Descrizione sintetica delle finalità, delle modalità di realizzazione dell'obiettivo operativo e delle eventuali criticità riscontrate

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali e dei principi comuni dell'Unione Europea ed è ritenuto, nell'ambito del diritto dell'Unione, condizione imprescindibile per raggiungere gli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

In ambito nazionale, il tema delle pari opportunità è contemplato tra i principi generali del d.lgs. 150/2009 ed è ritenuto dal legislatore di fondamentale importanza per lo sviluppo delle risorse umane.

Con l'obiettivo operativo, si è inteso avviare un percorso per lo studio di fattibilità di forme di telelavoro flessibili e temporanee che, alla luce di quanto premesso, e - in coerenza con il Piano triennale della performance 2012-2014 di questo Dicastero - mirasse, rispettando il principio di pari opportunità, alla valorizzazione delle risorse umane anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'utilizzo di postazioni di lavoro delocalizzate tramite la tecnologia dell'informazione (ICT) potrà consentire all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione lavorativa di quei dipendenti che per ragioni personali e/o familiari abbiano difficoltà, anche temporanee, a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato l'efficienza dell'azione amministrativa e, dall'altro, favorire la continuità con il contesto socio lavorativo.

Al fine di poter realizzare l'obiettivo, è stato costituito un gruppo di lavoro, così come disciplinato dalla delibera Civit n.22 del 2011 e previsto dal già citato Piano triennale. Detto gruppo è composto da rappresentanti dell'Amministrazione, dell'Organismo indipendente di valutazione e del Comitato unico di garanzia, ciò al fine di avvalersi del contributo di tutte le parti coinvolte.

Il gruppo di lavoro ha effettuato la raccolta, lo studio e l'analisi della normativa di riferimento e, contestualmente, sono stati avviati incontri con altre Amministrazioni, al fine di favorire il confronto e acquisire competenze utili alla verifica della realizzazione del progetto. E' seguita una rilevazione delle attività telelavorabili con particolare attenzione alla normativa in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. L'obiettivo si è concluso con la redazione di un documento di fattibilità che ha valutato la compatibilità e l'impatto a livello organizzativo, tenuto conto anche delle risorse disponibili. E' stato effettuato uno studio di fattibilità sul telelavoro con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità, la qualità del servizio e sviluppare un approccio integrato fra norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e risorse finanziarie, nel rispetto delle politiche di conciliazione.