



**Ministero della salute**  
**Relazione sulla performance - Anno 2014 -**  
**Centro di responsabilità amministrativa:**  
**Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio**

<b>Obiettivo strategico</b>	Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale		
<b>Codice:</b>	<b>D.2</b>		
<b>Missione di riferimento</b>	032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche		
<b>Programma di riferimento</b>	032.002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza		
<b>Priorità politica di riferimento</b>	8. Politiche per l'efficienza gestionale		
<b>Data di inizio</b>		<b>Data di completamento</b>	31/12/2016
<b>Data di inizio</b>	01/01/2014	<b>Data di completamento</b>	31/12/2016
<b>Responsabile</b>	Ufficio Generale Risorse, Organizzazione e Bilancio		
<b>Referente</b>	Direttore Generale dell' Ufficio Generale Risorse, Organizzazione e Bilancio		
<b>Altre strutture/soggetti coinvolti</b>	Direzione generale del sistema informativo		
<b>Stakeholder di riferimento</b>	Altre strutture del Ministero , dipendenti, organizzazioni sindacali		

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

Si intende sviluppare modelli organizzativi e gestionali innovativi per il funzionamento delle strutture attraverso la promozione del ricorso a iniziative di lavoro trasversali per affrontare esigenze non prevedibili, urgenti e indifferibili, anche al fine di ottimizzare e valorizzare le risorse umane e di favorire l'integrazione tra le diverse unità organizzative. Nel 2014 si proseguirà nel processo di semplificazione della gestione delle presenze del personale, già avviato nel 2013, attraverso il completamento dell'estensione del workflow autorizzativo a tutte le strutture del Ministero. Nel quadro degli interventi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di valorizzazione delle risorse umane, saranno previste azioni finalizzate al benessere organizzativo e a favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, anche attraverso progetti di telelavoro e pianificando azioni utili alla diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità. Le azioni saranno attuate tenendo conto , anche delle proposte formulate dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG Salute).

**Dati contabili obiettivo**

**LEGENDA**

**Preventivo 2014 = risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo in termini di stanziamenti c/competenza definitivi (1)**  
**Consuntivo 2014 = 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 2014	Consuntivo 2014		
	Pagamento competenza (*) (2)	Residui accertati di nuova formazione (*) (3)	Totale (4) = (2) + (3)
Stanziamenti definitivi c/competenza (LB) (1)			
10.772.507,00	9.505.332,53	386.793,37	9.892.125,90

Indicatori		Valori target a preventivo 2014	Valori a consuntivo 2014
<b>Dati anagrafici degli indicatori</b>			
Codice e descrizione	I.1 -Tasso di trasversalità		
Tipologia	Indicatore di risultato		
Unità di misura	Percentuale	>=3%	>=3%
Metodo di calcolo	Rapporto		
Fonte del dato	Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio		
Codice e descrizione	I.2 - Grado di attività del workflow		
Tipologia	Indicatore di risultato		
Unità di misura	Percentuale	>=90%	>=90%
Metodo di calcolo	Rapporto		
Fonte del dato	Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio		
Codice e descrizione	I.3 -unità di personale coinvolte in attività di telelavoro		
Tipologia	Indicatore di risultato		
Unità di misura	Numero	>=10	>=10
Metodo di calcolo	Quantitativo		
Fonte del dato	Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio		

**Elenco degli obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico per il 2014**

Codice	Obiettivo operativo	Inizio	Termine	Indicatore dell'obiettivo operativo	Peso
D.2.1	Promuovere forme di lavoro trasversale per la condivisione delle conoscenze e l'integrazione tra le diverse strutture del Ministero	01/01/2014	31/12/2014	n.personale applicato su attività trasversali / n. totale dipendenti in servizio	40%
D.2.2	Miglioramento dell'efficienza nella gestione delle presenze/assenze del personale del Ministero attraverso la standardizzazione delle procedure	01/01/2014	31/12/2014	n.utenti profilati su Work Flow/n totale utenti	30%



D.2.3	Avvio di un progetto pilota di telelavoro nel rispetto dei principi di parità, pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora	01/01/2014	31/12/2014	Unità di personale coinvolte in attività di telelavoro	30%
				<b>Totale</b>	100%



Ministero della salute

Relazione sulla *performance* - Anno 2013 -

Centro di responsabilità amministrativa:

Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

<b>Obiettivo strategico</b>		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		
<b>Obiettivo operativo</b>		Promuovere forme di lavoro trasversale per la condivisione delle conoscenze e l'integrazione tra le diverse strutture del Ministero	
Codice:	D.2.1		
<b>Direzione generale</b>		Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Responsabile</b>		Direttore generale dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Referente</b>		Direttore Ufficio III ex DGPOB - Gestione del personale	
<b>Data di inizio</b>		01/01/2014	<b>Data di completamento</b>
			31/12/2014
<b>Indicatore dell'obiettivo operativo</b>		Lavoratori applicati su attività trasversali/Totale dipendenti	
		<b>Valore target</b>	>=3%
		<b>Valore a consuntivo</b>	>=3%

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	Elaborazione del documento di progetto	10%	01/01/2014	28/02/2014	Documento	1	1	
D.2.1.2	Supporto alla Direzione generale del sistema informativo per la realizzazione di un'applicativo software per la pubblicazione delle offerte di lavoro "trasversale" e la raccolta delle candidature	30%	01/03/2014	31/08/2014	Collaudo del sistema	1	1	Direzione generale del sistema informativo
D.2.1.3	Aggiornamento delle modalità di attivazione dei lavori a progetto	50%	01/03/2014	31/08/2014	Documento	1	1	
D.2.1.4	Utilizzo delle nuove modalità per l'attivazione di forme di lavoro trasversale	10%	01/09/2014	31/12/2014	Lavoratori applicati su attività trasversali / Totale dipendenti	>=3%	>=3.95%	
<b>Totale</b>		<b>100%</b>						

f

Sulla scorta della positiva esperienza maturata negli anni 2012 e 2013, è stata promossa l'attivazione di forme di lavoro trasversale tra più unità organizzative attraverso la definizione di nuove modalità di attivazione e di strumenti informativi di supporto, al fine sia di ottimizzare e valorizzare le risorse umane che di favorire l'integrazione tra le diverse unità organizzative.



**Ministero della salute**  
**Relazione sulla performance - Anno 2014 -**  
**Centro di responsabilità amministrativa:**  
**Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio**

<b>Obiettivo strategico</b>		Mantenimento dei livelli di servizio resi dall'Amministrazione attraverso modalità innovative di organizzazione del lavoro e di valorizzazione del personale	
<b>Codice:</b>			
<b>Lettera</b>	<b>Numero</b>		
D	2		
<b>Obiettivo operativo</b>		Miglioramento dell'efficienza nella gestione delle presenze/assenze del personale del Ministero attraverso la standardizzazione delle procedure	
<b>Codice:</b>	D.2.2		
<b>Direzione generale</b>		Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Responsabile</b>		Direttore generale dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Referente</b>		Direttore dell'Ufficio II ex DGPOB - Organizzazione, pianificazione e sviluppo risorse umane	
<b>Data di inizio</b>	01/01/2014	<b>Data di completamento</b>	31/12/2014
<b>Indicatore dell'obiettivo operativo</b>		<b>Valore target</b>	>=90%
		<b>Valore a consuntivo</b>	>=90%
N.utenti profilati su Work Flow/N totale utenti			

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	Ricognizione delle eventuali criticità emerse nell'utilizzo del work flow autorizzativo e elaborazione di proposte migliorative dello stesso.	20%	01/01/2014	28/02/2014	Documento di analisi	1	1	
D.2.2.2	Definizione del piano di estensione del Work flow autorizzativo presso tutte le strutture periferiche del Ministero	10%	01/03/2014	31/05/2014	Circolare	1	1	
D.2.2.3	Formazione nuovi utenti con modalità videoconferenza	30%	01/05/2014	31/05/2014	n uffici formativi/n totale uffici periferici	100%	100%	
D.2.2.4	Completamento del Piano di estensione del Work Flow a tutti gli uffici del Ministero	40%	01/06/2014	31/12/2014	n. utenti profilati su Work flow/n totale utenti	>=90%	>=90%	
<b>Totale</b>		<b>100%</b>						

Descrizione sintetica delle finalità, delle modalità di realizzazione dell'obiettivo operativo e delle eventuali criticità riscontrate
E' stato completato il piano di estensione del workflow autorizzativo a tutti le strutture periferiche del Ministero al fine di semplificare e dematerializzare le procedure di gestione delle presenze del personale.



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

<b>Obiettivo strategico</b>		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		
<b>Obiettivo operativo</b>		Avvio di un progetto pilota di telelavoro nel rispetto dei principi di parità, pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora	
Codice:	D.2.3		
<b>Direzione generale</b>		Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Responsabile</b>		Direttore generale dell'Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio	
<b>Referente</b>		Direttore Ufficio V ex DGPOB - Relazioni sindacali	
<b>Data di inizio</b>		01/01/2014	<b>Data di completamento</b>
			31/12/2014
<b>Indicatore dell'obiettivo operativo</b>		Unità di personale coinvolte in attività di telelavoro	
		<b>Valore target</b>	>=10
		<b>Valore a consuntivo</b>	>=10

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	Definizione del progetto pilota	10%	01/01/2014	31/03/2014	Documento di progetto	1	1	Ufficio III
D.2.3.2	Contrattazione sindacale	20%	01/04/2014	31/05/2014	Accordo	1	1	
D.2.3.3	Acquisizione e verifica delle candidature idonee	30%	01/06/2014	30/06/2014	Elenco	1	1	Ufficio III
D.2.3.4	Formazione dei candidati idonei e avvio del progetto	40%	01/07/2014	31/12/2014	Candidati formati / candidati	100%	100%	Ufficio II e IX
					Relazione finale	1	1	
<b>Totale</b>		<b>100%</b>						

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

Sulla base dello studio di fattibilità effettuato nell'anno 2013 relativo a forme di telelavoro nel Ministero della salute, si è proceduto alla realizzazione di un progetto pilota di telelavoro che coniughi il rispetto dei principi di parità, pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora con forme flessibili di lavoro. Nel rispetto delle politiche di "conciliazione" dei tempi di vita/lavoro, si è inteso favorire l'integrazione fra norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e risorse finanziarie. Per il raggiungimento dell'obiettivo è stato necessario predisporre in primo luogo un documento di progetto contenente modalità, criteri e tempi di realizzazione. Successivamente è stato necessario procedere alla concertazione con le organizzazioni sindacali per addivenire alla condivisione di uno specifico accordo. Si è inoltre proceduto all'acquisizione e alla verifica delle candidature e alla formazione dei soggetti individuati