

Il sistema di valutazione

Premessa:

Come comunicato con nota prot. 6600 del 6/04/2020 inviata dal Direttore Generale al Presidente dell'OIV, l'Istituto - per dare un segnale concreto ai dipendenti chiamati ad operare in un contesto di emergenza sanitaria dovuta al Coronavirus – si è adoperato per erogare un ulteriore acconto della quota di risultato/produttività per l'anno 2019.

I criteri seguiti per l'erogazione straordinaria di tali quote sono stati i seguenti:

Valutazione della performance organizzativa

- 1.1. Per gli obiettivi di budget i cui indicatori di risultato sono desumibili dal sistema informativo dello IOV: il controllo di Gestione provvederà ad estrarre dal sistema informativo aziendale tutte le informazioni disponibili che permettano, già a questo stadio, di valutare con ragionevole attendibilità il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alle strutture nel 2019;
- 1.2. per gli obiettivi riconducibili agli obiettivi assegnati dalla Regione del Veneto all'Istituto e assegnati dal Direttore Generale quali obiettivi di budget delle strutture interessate, per la valutazione del grado di raggiungimento si farà riferimento all'ultimo monitoraggio effettuato da Azienda Zero sul quarto trimestre;
- 1.3. per i rimanenti obiettivi si chiederà a ciascun responsabile una autovalutazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.
- 1.4. Terminata questa fase alle strutture che hanno raggiunto almeno il 90% degli obiettivi assegnati verrà riconosciuto il 100% della quota di produttività/risultato, mentre a quelle con grado di raggiungimento uguale o maggiore del 70% verrà riconosciuto il 90% della quota al personale del comparto e l'80% della quota al personale della dirigenza; sotto tali valori della performance organizzativa non verranno erogate in questa fase anticipazioni.

Valutazione della performance individuale (dipendenti del comparto e della dirigenza)

- 2.1. Per i dipendenti presenti nel 2018 verranno prese a riferimento le relative valutazioni individuali, raggruppando gli stessi in fasce di merito, erogando per ciascuna di queste una quota di produttività/risultato proporzionalmente crescente, fino ad un massimo del 95% per il comparto e del 85% per la dirigenza sulla quota di produttività spettante, al netto dell'acconto liquidato.
- 2.2. per i dipendenti neoassunti, privi di valutazione nel 2018, verrà riconosciuto la percentuale prevista al precedente punto, salvo diversa indicazione da parte del rispettivo valutatore.
- 2.3. per i dipendenti transitati dall'Azienda ULSS n. 2 allo IOV, anche in questo caso non disponendo di valutazioni 2018 e comunque anche dove disponibili basate su criteri differenti, verrà riconosciuta la percentuale prevista al punto 2.1 salvo diversa indicazione da parte del rispettivo valutatore.

2.4. In ogni caso, indipendentemente dalla fascia, eventuali segnalazioni da parte di valutatori di potenziali valutazioni inferiori a quella ricevuta nel 2018 comporteranno la mancata o ridotta corresponsione del saldo in questa fase.

A tal proposito si rappresenta che gli accordi sindacale in tal senso sono stati raggiunti per l'Area del comparto e della Dirigenza SPTA, mentre la Dirigenza medica non ha aderito alla proposta aziendale, attendendo il pagamento della quota di risultato al momento del saldo conclusivo per l'anno 2019.

Tornando al sistema di valutazione del personale, basato sugli accordi sottoscritti nel corso dell'anno 2015 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e delle Aree Dirigenziali, con nota prot. n. 10331 del 08/06/2018 del Direttore della UOC Risorse Umane, inviata ai Direttori ed ai Responsabili di UU.OO, si è dato avvio alla procedura di valutazione del personale riferita all'anno 2019.

Il processo di valutazione ha visto coinvolto tutto il personale dipendente e comandato in entrata presso l'Istituto Oncologico Veneto, nonché il personale convenzionato con l'Università di Padova, per un totale di 905 persone da valutare (+275 rispetto al 2018); per n. 19 schede non è stata formulata la valutazione in quanto la presenza in servizio si riferiva al periodo di prova o risultava essere troppo breve ai fini di un'adeguata valutazione.

La valutazione della performance individuale, ai sensi degli accordi integrativi vigenti, spetta al dirigente responsabile in virtù del principio gerarchico. Nello specifico, il personale del Comparto è valutato dalla figura gerarchicamente superiore che opera a diretto contatto con il valutato (dirigente del ruolo amministrativo/tecnico, posizione organizzativa, coordinatore per l'area sanitaria). Per la Dirigenza, la valutazione rientra nelle competenze del Direttore/Responsabile di Struttura ovvero Direttore di Dipartimento od, eventualmente, al Direttore di Area.

Con riferimento alle schede di valutazione, i dati sono stati raccolti on-line utilizzando uno specifico applicativo fornito da GPI (fornitore del servizio di gestione informatizzata del personale). Ogni valutatore ha avuto accesso al sistema con le credenziali personali e ha inserito, per ogni valutato, i relativi giudizi.

A partire da quest'anno la procedura è stata integrata per consentire la valutazione informatizzata anche del personale convenzionato con l'Università degli studi di Padova.

I dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato sede di lavoro e responsabile valutatore sono stati valutati per i singoli periodi di servizio. Hanno avuto più schede di valutazione anche coloro che hanno cambiato tipologia di incarico nel corso dell'anno.

Contestualmente tutti i dipendenti sono stati avvisati dell'avvio della procedura di valutazione e del relativo termine di chiusura informatica delle schede di valutazione, unitamente all'opportunità di consultare la propria pagella accedendo all'angolo del dipendente.

Le schede di valutazione sono sottoscritte dai valutatori e dal valutato. Quest'ultimo appone la firma per presa visione. La SC Risorse Umane ha verificato la corretta compilazione delle schede.

In alcuni casi non è stato possibile contattare il dipendente in quanto trasferito/cessato dal servizio, e i recapiti personali presenti in archivio non hanno dato esito positivo.

Il regolamento aziendale del personale del comparto sottoscritto con le OO.SS. in data 4 novembre 2015 prevede che qualora un dipendente rilevasse divergenze sulla valutazione espressa da parte del responsabile, ha la possibilità di presentare ricorso all'Organismo di conciliazione, esplicitandone le motivazioni secondo la procedura indicata nell'accordo integrativo aziendale sottoscritto con le OO.SS. in data 4 novembre 2015 di seguito esplicitata:

- entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del valutato, deve presentare un'istanza all'Organismo, indicante i motivi di disaccordo (nel caso di mancata sottoscrizione, il termine decorre dalla data di avvenuta conoscenza certificata dal valutatore);
- l'Organismo procederà a sentire il valutatore di prima istanza nonché il valutato nel caso ritenga congrua la valutazione di prima istanza;
- nel caso in cui ritenga fondati i motivi evidenziati dal ricorrente, potrà chiedere al valutatore di prima istanza di procedere ad una revisione della valutazione;
- in caso contrario procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione al ricorrente.

Per il personale della Dirigenza il ricorso viene presentato al Direttore Generale, seguendo il medesimo iter di cui sopra.

Tabella 6 –valutazione del personale anno 2019 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° persone
Comparto	Dipendente	667
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Comparto		671
Dirigenza	Dipendente	219
	Personale universitario in convenzione	15
Totale Dirigenza		234
Totale complessivo		905

Fonte: valutazione anno 2019

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2019 fa riferimento a quanto definito negli accordi riportati in premessa.

Le schede dell'Area Dirigenziale sono suddivise tra le seguenti tipologie:

- > Dirigenza Medica;

- > Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie: psicologi, fisici, biologi, farmacisti, dirigente delle professioni sanitarie;
- > Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa: ingegneri, avvocati, statistici, analisti, amministrativi.

Ogni tipologia è a sua volta suddivisa in:

- > Dirigenti con incarico gestionale: Direttori/Dirigenti di SS, SC, SSD;
- > Dirigenti con incarico professionale: il personale restante.

Le schede prevedono l'individuazione di 5 criteri generali, a loro volta suddivisi in 4 specifici item. Per ogni item è consentito un punteggio che va da 1 a 5, basato sulla seguente scala di giudizio:

Punteggio	Descrizione
(5) ECCELLENTE	Largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO	Superiore all'attesa
(3) ADEGUATO	In linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE	Inferiore all'attesa
(1) SCARSO	Largamente al di sotto dell'attesa

Il totale massimo per ogni scheda è quindi di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 60.

In appendice vengono riportate le diverse schede di valutazione, in cui è possibile individuare i criteri generali e i diversi item di giudizio.

Per l'analisi delle valutazioni espresse si prende come riferimento la complessiva area Dirigenziale, dove Dirigenza Medica e Sanitaria non Medica rappresentano rispettivamente il 78,21 % e il 17,09 % dei dirigenti dipendenti e convenzionati operanti presso l'Istituto e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il restante 4,70 %.

Tabella 7 – valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2019

Area contrattuale	Ente	Numero dipendenti
Dirigenza Medica	Dipendente	172
	Personale universitario in convenzione	11
Totale Dirigenza Medica		183
Dirigenza Sanitaria (incluse professioni sanitarie)	Dipendente	36
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Dirigenza Sanitaria		40
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	11
TOTALE COMPLESSIVO		234

Fonte: schede di valutazione anno 2019

Si rileva una media pari a 94,52 su un punteggio massimo di 100, in flessione rispetto ai dati della precedente rilevazione (-2,45 %).

Tabella 8 –valutazione del personale della Dirigenza con incarico gestionale anno 2019: % dei punteggi

Dirigenza	Area del comportamento manageriale	Area della docenza e della ricerca*/ Area della conoscenza e della formazione**	Area della partecipazione ai processi aziendali	Area dell'efficienza e della produttività	Area relazionale e della comunicazione
Dirigenza Medica*	98,50%	96,35%	99,65%	99,00%	99,85%
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie*	96,45%	99,30%	100,00%	98,55%	97,15%
Dirigenza PTA**	93,35%	96,65%	92,50%	88,35%	89,15%

Fonte: schede di valutazione anno 2019

Tabella 9 –valutazione del personale della Dirigenza con incarico professionale anno 2019: % dei punteggi

Dirigenza	Area della collaborazione	Area della comunicazione	Area della docenza e della ricerca*/ Area della conoscenza e della formazione**	Area della qualità erogata	Area della tecnologia e dei processi
Dirigenza Medica*	96,45%	93,65%	87,45%	96,10%	93,65%
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie*	97,80%	96,05%	95,90%	98,70%	98,35%
Dirigenza PTA**	92,00%	88,00%	91,00%	98,00%	93,00%

Fonte: schede di valutazione anno 2019

Tabella 10 – valutazione del personale della Dirigenza anno 2019: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%
<90	17,52%
Tra 91 e 99	46,58%
Uguale a 100	34,62%
Non valutabile	1,28%
TOTALE	100,00%

La maggior parte del personale ha una valutazione superiore a 80/100 (in linea con l'anno precedente) e il 35,41% del personale ha ottenuto il punteggio massimo (a fronte di una percentuale del 47.46 % dell'anno precedente).

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2019 fa riferimento a quanto definito nel "Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito – personale del Comparto" riportato in premessa.

La scheda in uso individua 5 criteri generali (Area della collaborazione, Area della comunicazione, Area della qualità erogata, Area dell'efficienza, Area della formazione), a loro volta suddivisi in specifici item. Per ogni item è consentito un punteggio che va da 1 a 5. Il totale massimo per ogni scheda è di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 55. Di seguito viene riportata la scala di giudizio per ciascun item:

Punteggio	Descrizione
(5) ECCELLENTE	Largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO	Superiore all'attesa
(3) ADEGUATO	In linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE	Inferiore all'attesa
(1) SCARSO	Largamente al di sotto dell'attesa

Complessivamente, la media dei punteggi espressi risulta essere pari a 93,25 su un punteggio massimo di 100 (- 2,51 punti percentuali rispetto al 2018). Anche le medie dei punteggi delle diverse aree si avvicinano al valore massimo.

Analizzando le medie per profilo, si rileva che il punteggio è sempre superiore a 84 punti su 100. Questo a testimoniare come i lavoratori, nel complesso dell'Istituto, raggiungano una "performance standard" pienamente soddisfacente nella competenza e professionalità nel compiere le funzioni e i compiti propri della professione, portandoli a termine nei tempi stabiliti, utilizzando in modo appropriato le risorse materiali e temporali a disposizione. Non da meno lo spirito di adattabilità, ossia la disponibilità al cambiamento, determinata dall'evoluzione nell'organizzazione del lavoro, per migliorare le prestazioni e il servizio all'utenza favorendo l'eliminazione delle rigidità del sistema.

Nessun dipendente è stato valutato negativamente.

Tabella 11 – valutazione personale Comparto - 2019: % punteggi per qualifica e criterio

% di punteggio area	DESCRIZIONE AREA					
	COLLABORAZIONE	COMUNICAZIONE	FORMAZIONE	QUALITA' EROGATA	EFFICIENZA	Totale
Cat. A - (ausiliario spec.)	100,00%	100,00%	85,00%	98,00%	100,00%	100,00%
Cat. A - (commesso)	88,00%	85,00%	90,00%	92,00%	100,00%	88,00%
Cat. B - (coad. Amm/vo)	82,50%	83,13%	85,00%	85,00%	85,00%	82,50%
Cat. B - (operatore tec.)	98,00%	95,00%	80,00%	100,00%	95,00%	98,00%
Cat. Bs - (op. Socio sanit.)	91,86%	90,92%	86,27%	92,37%	90,31%	91,86%
Cat. Bs - (coad. Amm.esp.)	98,29%	98,57%	95,71%	98,29%	97,14%	98,29%
Cat. Bs -op. Tecn.special.	96,67%	97,50%	93,33%	98,00%	95,00%	96,67%
Cat. C - (amm.vo)	93,37%	93,04%	92,35%	93,33%	92,84%	93,37%
Cat. C - (pers.inferm)	88,00%	95,00%	70,00%	84,00%	85,00%	88,00%
Cat.c - personale tec.	99,00%	100,00%	97,50%	99,00%	97,50%	99,00%
Cat. D - (coll. Amm. Prof.)	97,14%	98,57%	98,10%	98,86%	99,05%	97,14%
Cat. D - coll.prof.san. (inf. Ex c)	92,82%	92,40%	89,59%	93,48%	91,66%	92,82%
Cat. D - coll.prof.san. (riab.ex c)	90,00%	95,00%	80,00%	92,00%	87,50%	90,00%
Cat. D - coll.prof.san. (tec. Ex c)	96,58%	96,11%	91,80%	97,47%	95,25%	96,58%
Cat. D - collab.tecn.prof.	88,80%	89,00%	100,00%	85,60%	85,00%	88,80%
Cat. Ds - (collab.amm.vo prof.esp.)	98,67%	98,33%	96,67%	97,33%	100,00%	98,67%
Cat. Ds - (prof. Tecnico sanit.)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Cat.ds - coll. prof. sanit. esp.	97,71%	97,14%	100,00%	98,29%	100,00%	97,71%

Tabella 12 –valutazione del personale del Comparto anno 2019: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di

Punteggio scheda	%
<90	11,33%
Tra 91 e 99	66,32%
Uguale a 100	19,97%
Non valutabile	2,38%
TOTALE	100,00%

Fonte: schede di valutazione anno 2019

Più dell'80% del personale ha una valutazione superiore a 90/100 (in linea con l'anno precedente) e il 19.48% del personale ha ottenuto il punteggio massimo (a fronte di una percentuale del 29.83 % dell'anno precedente).

Confronto con le valutazioni espresse gli anni precedenti

Osservando la distribuzione delle valutazioni espresse e confrontando le diverse annualità, si evince in particolare un decremento delle schede di valutazione con punteggio massimo, dovuto anche ad una maggiore attenzione posta dall'amministrazione nel ricordare l'importanza della differenziazione nell'attribuzione dei punteggi.

Tabella 13 –valutazione personale della Dirigenza anni 2018 e 2019: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2018%	2018 n. schede	2019%	2019 n. dipendenti
< 90	7,91%	13	17,52%	41
Tra 91 e 99	42,94%	70	46,58%	109
Uguale a 100	47,46%	78	34,62	81
Non valutabile	1,69%	3	1,28	3
TOTALE	100,00%	177	100%	234

Tabella 14 –valutazione personale del Comparto anni 2018 e 2019: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2018%	2018 n. schede	2019%	2019 n. dipendenti
< 90	11,85%	55	11,33%	76
Tra 91 e 99	54,88%	256	66,32%	445
Uguale a 100	29,83%	139	0,1997	134
Non valutabile	3,44%	16	0,0238	16
TOTALE	100,00%	466	100%	671