



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2021**

Relazione sugli obiettivi art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n 150/2009

Approvata con Deliberazione del Direttore Generale n° 785 del 13/09/2022

Il sistema di valutazione

Il sistema di valutazione del personale è basato sugli accordi sottoscritti nel corso dell'anno 2015 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e delle Aree Dirigenziali.

Con nota prot. n. 10208 del 20/05/2022 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 2021, che ha coinvolto tutto il personale dipendente e comandato in entrata presso l'Istituto Oncologico Veneto, incluso il personale della ricerca, nonché il personale convenzionato con l'Università di Padova, per un totale di 1158 persone da valutare (+169 rispetto al precedente anno).

Con riferimento specifico al personale del comparto che svolge attività di ricerca e di supporto alla ricerca, per la prima volta oggetto di analisi, si rappresenta, in via introduttiva, che la valutazione annuale segue due diverse modalità:

- per i *ricercatori sanitari* viene espressa dal Direttore Scientifico, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni annuali individuali e dei dati raccolti dalla Biblioteca Scientifica IOV, ovvero degli indici bibliometrici di cui all'allegato A art. 1 del Regolamento del Ministero della Salute 20 novembre 2019 relativi alla produzione scientifica dei ricercatori sanitari, nonché dei criteri individuati dal Nucleo di Valutazione stesso e la valutazione viene espressa in termini di giudizio sintetico;
- per i *collaboratori professionali di supporto alla ricerca*, essa è espressa dai rispettivi responsabili attraverso apposita scheda inserita nel sistema di valutazione informatico, seguendo una scala di valutazione da 0-100, al pari del restante personale del comparto.

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 per ruolo tecnico e amministrativo, il titolare di incarico di funzione per ruolo sanitario e di supporto). Per la Dirigenza, la valutazione rientra nelle competenze del Direttore/Responsabile di Struttura ovvero Direttore di Dipartimento o, eventualmente, al Direttore di Area.

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.

In continuità con gli anni precedenti, è stato richiesto di rispettare i seguenti criteri:

- la scheda di valutazione viene compilata solo per il personale con un periodo di servizio superiore a 30 giorni;
- per i dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato sede di lavoro, il giudizio è stato formulato dal valutatore presso il quale hanno svolto il maggior periodo di servizio, previa condivisione con i responsabili di riferimento dei restanti periodi;
- i dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato di qualifica o di tipologia di incarico tra incarico professionale a incarico gestionale sono stati oggetto di doppia valutazione;

Per ciò che concerne l'iter di valutazione, 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 scheda accedendo all'angolo del dipendente.

La scheda di valutazione viene sottoscritta dal responsabile-valutatore e dal soggetto valutato, che vi appone la firma per presa visione. È compito della SC Gestione Risorse Umane verificare la corretta compilazione delle schede (in alcuni casi le schede di valutazione non sono state sottoscritte perché non è stato possibile contattare il valutato in quanto non raggiungibile perché ex dipendente).

Qualora un dipendente rilevasse divergenze sulla valutazione espressa da parte dei responsabili, avrà la possibilità di presentare ricorso all'Organismo di conciliazione per il personale del comparto o all'Organismo Indipendente di Valutazione per il personale della Dirigenza, esplicitandone le motivazioni secondo la procedura di seguito dettagliata:

- entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del valutato, deve essere effettuata un'istanza protocollata all'Organismo/Direttore Generale, indicante i motivi di disaccordo;
- nel caso di mancata sottoscrizione, il termine decorre dalla data di avvenuta conoscenza certificata dal valutatore (si ricorda che la sottoscrizione è per presa visione);
- l'Organismo procederà a contattare il valutatore di prima istanza ed il valutato;
- nel caso in cui ritenga fondati i motivi evidenziati dal ricorrente, l'Organismo di Conciliazione potrà chiedere al valutatore di prima istanza di procedere ad una revisione della valutazione. Nel caso di istanza da parte di un dirigente, l'O.I.V. verifica e valida la correttezza metodologica con la possibilità di modificare o integrare la valutazione qualora rilevasse anomalie significative. In caso di valutazione negativa del dirigente, l'O.I.V. procederà con valutazioni di merito ai sensi del CCNL delle Aree dirigenziali; in caso contrario procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione al ricorrente.

Il personale viene premiato in funzione del suo apporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza e della valutazione individuale in base alla seguente parametrizzazione:

DIRIGENZA:

A) Schede di budget (performance organizzativa):

il grado di raggiungimento degli obiettivi determina i seguenti raggruppamenti omogenei:

- ✓ valutazione pari o superiore al 90%: il risultato si intende integralmente conseguito
- ✓ valutazione compresa tra il 70% e l'89%: il risultato si intende raggiunto al 75%
- ✓ valutazione compresa tra il 35% e il 69%: il risultato si intende raggiunto al 50%
- ✓ valutazione inferiore al 35%: nulla viene riconosciuto

B) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

- ✓ non sussistono raggruppamenti omogenei di valutazioni individuali.

COMPARTO:

C) Schede di budget (performance organizzativa):

il grado di raggiungimento degli obiettivi determina i seguenti raggruppamenti omogenei:

- ✓ valutazione pari o superiore all'80%: il risultato si intende integralmente conseguito
- ✓ valutazione compresa tra il 60% e il 79%: il risultato si intende raggiunto al 75%
- ✓ valutazione compresa tra il 35% e il 59%: il risultato si intende raggiunto al 50%
- ✓ valutazione inferiore al 35%: nulla viene riconosciuto

D) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

- ✓ non sussistono raggruppamenti omogenei di valutazioni individuali.

Per la determinazione della quota di premialità individuale a ciascun dipendente viene attribuito un peso sulla base dei giorni di servizio nell'anno, del regime di impegno orario (% part-time o tempo pieno), e del peso dell'incarico/qualifica secondo la parametrizzazione prevista dagli accordi integrativi aziendali riportati nella tabella sottostante:

Dirigenza Medica e Sanitaria

Incarico	Coefficiente
Struttura complessa	2,0
Struttura semplice ad alta specializzazione	1,8
Struttura semplice	1,5
Alta professionalità	1,2
Natura professionale con +5 anzianità	0,9
Natura professionale con -5 anzianità	0,5

Dirigenza PTA

Incarico	Coefficiente
Struttura complessa	2,0
Struttura semplice dipartimentale	1,8
Struttura semplice	1,2
Alta specializzazione	1,2
Natura professionale	0,9
Incarico di base	0,7

Comparto

Qualifica	Coefficiente
A	0,68
B	0,79
Bs	0,84
C	1,00
D	1,14
Ds	1,27

Il peso di ciascun valutato si trasforma quindi in una quota economica lorda teorica, che sarà rideterminata in base al raggiungimento degli obiettivi di budget e alla performance individuale.

Con riferimento alla performance individuale il mancato raggiungimento del punteggio massimo determina una riduzione della relativa quota premiante parametrata alla differenza tra il punteggio massimo (100/100) e il punteggio ottenuto. Il risultato è considerato in percentuale (es.: con punteggio di 96/100 si applica una riduzione di 4 punti percentuali alla quota di performance individuale).

Pertanto l'attribuzione di punteggi differenziati determina in capo al personale valutato distinte quote premianti della quota di performance individuale.

In occasione dell'avvio della procedura informatica di valutazione si raccomanda di rispettare il principio di differenziazione nell'attribuzione dei punteggi: contestualmente la capacità di valutare i propri collaboratori è rappresentata da un apposito item di valutazione dell'area del comportamento manageriale.

Di seguito si riporta un estratto dei valori medi corrisposti nell'ultimo triennio a titolo di produttività/risultato:

DIRIGENZA MEDICA	2018	2019	2020
INCARICO	Val. medio anno	Val. medio anno	Val. medio anno
Natura professionale con -5 anzianità	1.467,21 €	1.502,48 €	2.131,94 €
Natura professionale con +5 anzianità	2.982,57 €	3.028,03 €	3.471,30 €
Alta professionalità	3.868,59 €	4.138,01 €	4.144,38 €
Struttura semplice	5.452,22 €	4.937,84 €	5.079,91 €
Struttura semplice dipartimentale	5.010,15 €	7.113,16 €	6.981,54 €
Struttura complessa	6.775,60 €	7.616,39 €	6.950,34 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	331.599,42 €	586.215,26 €	573.189,77 €
DIRIGENZA SANITARIA	2018	2019	2020
INCARICO	Val. medio anno	Val. medio anno	Val. medio anno
Natura professionale con -5 anzianità	2.833,41 €	2.856,39 €	4.578,41 €
Natura professionale con +5 anzianità	5.571,40 €	5.366,57 €	5.764,48 €
Alta professionalità	7.934,68 €	6.290,16 €	7.112,89 €
Struttura semplice	9.803,73 €	7.512,46 €	9.615,76 €
Struttura semplice dipartimentale	/	/	16.079,34 €
Struttura complessa	12.936,14 €	13.412,11 €	13.200,07 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	173.987,65 €	198.712,57 €	221.795,82 €
DIRIGENZA PTA	2018	2019	2020
INCARICO	Val. medio anno	Val. medio anno	Val. medio anno
Incarico di base	2.927,74 €	2.645,47 €	2.089,65 €
Natura professionale	2.141,36 €	3.899,89 €	5.513,96 €
Struttura semplice	5.152,18 €	6.854,38 €	5.280,54 €
Struttura complessa	8.039,20 €	7.204,10 €	13.451,86 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	44.560,14 €	58.261,33 €	72.353,25 €
COMPARTO	2018	2019	2020
Qualifica	Val. medio anno	Val. medio anno	Val. medio anno
A	1.032,67 €	1.180,15 €	1.250,84 €
B	976,55 €	1.249,27 €	1.220,96 €

Bs	1.111,60 €	1.003,91 €	1.617,90 €
C	1.149,87 €	1.328,57 €	1.716,88 €
D	1.440,96 €	1.631,13 €	2.041,74 €
Ds	1.615,34 €	1.873,03 €	2.579,78 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	664.404,93 €	1.071.800,08 €	1.432.233,78 €

N.B.: nel 2019, a seguito della cessione di ramo d'azienda dall'ULSS2 allo IOV, nonché dell'incremento della dotazione organica, sono contestualmente aumentati i valori complessivi dei fondi contrattuali.

Tab. 1 – valutazione del personale anno 2021 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Comparto sanità	Dipendente	823
	Personale universitario in convenzione	7
Comparto sanità ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	Collaboratore prof.le supporto alla ricerca	50
	Ricercatore Sanitario	21
Totale Comparto		901
Dirigenza	Dipendente	240
	Personale universitario in convenzione	17
Totale Dirigenza		257
Totale complessivo		1158

Fonte: valutazione anno 2021

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2021 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:

(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 rappresentano il 96,11% (rispettivamente il 78,60 % la dirigenza medica e il 17,15 % la dirigenza sanitaria) e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il 3,89 %.

Tab. 2 – valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2021

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Dirigenza Medica	Dipendente	189
	Personale universitario in convenzione	13
Totale Dirigenza Medica		202
Dirigenza Sanitaria (incluse professioni sanitarie)	Dipendente	41
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Dirigenza Sanitaria		45
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	10
TOTALE COMPLESSIVO		257

Fonte: schede di valutazione anno 2021

Si rileva una media complessiva per l'area della dirigenza pari a 97,19 su un punteggio massimo di 100, in crescita rispetto ai dati della precedente rilevazione di 1,20 punti percentuali.

Tab. 5 – valutazione del personale della Dirigenza anno 2021: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	0,78%	2
81-90	7,39%	19
Tra 91 e 99	49,42%	127
Uguale a 100	42,41%	109
TOTALE	100%	257

Fonte: schede di valutazione anno 2021

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2021 fa riferimento a quanto definito nel "Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito – personale del Comparto" riportato in premessa.

La scheda in uso per il personale del comparto 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:

- (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 94,76 su un punteggio massimo di 100 (- 0,75 punti percentuali rispetto al 2020).

Nessun dipendente è stato valutato negativamente e nessun ricorso è pervenuto all'amministrazione.

Tab. 7 – valutazione del personale del Comparto anno 2021: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	2,65%	22
81-90	9,52%	79
Tra 91 e 99	67,71	562
Uguale a 100	19,16	159
Non valutabile	0,96%	8
TOTALE	100%	830

Fonte: schede di valutazione anno 2021

Confronto con le valutazioni espresse gli anni precedenti

Osservando la distribuzione delle valutazioni espresse e confrontando le diverse annualità, si evince in particolare un incremento delle schede di valutazione con punteggio massimo, dovuto anche alla volontà di premiare il personale sanitario che con il proprio impegno ha garantito il pieno raggiungimento degli obiettivi aziendali nonostante la situazione pandemica.

Tab. 8 –valutazione personale della Dirigenza anni 2020 e 2021: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2020 %	2020 n. dipendenti valutati	2021 %	2021 n. dipendenti valutati
60-80	2,85%	7	0,78%	2
81-90	8,94%	22	7,39%	19
Tra 91 e 99	54,88%	135	49,42%	127
Uguale a 100	33,33%	82	42,41%	109
Non valutabile	//	//	//	//
TOTALE	100%	246	100%	257

Tab. 9 –valutazione personale del Comparto anni 2020 e 2021: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2020 %	2020 n. dipendenti valutati	2021 %	2021 n. dipendenti valutati
60-80	2,96%	22	2,65%	22
81-90	10,36%	77	9,52%	79
Tra 91 e 99	64,06%	476	67,71	562
Uguale a 100	22,61%	168	19,16	159
Non valutabile	//	//	0,96%	8
TOTALE	100 %	743	100%	830