

7. Il sistema di valutazione del personale

Con riferimento alle disposizioni contrattuali aziendali che regolamentano la performance, per il personale della Dirigenza sanitaria trova applicazione il nuovo accordo recante i criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, sottoscritto con le OO.SS. dell'Area Sanità in data 16.01.2024. Per il restante personale (Comparto e Dirigenza Area PTA) sono in corso le trattative per il rinnovo; nelle more continuano a trovare applicazione gli accordi vigenti sottoscritti con le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Con nota prot. n. 7562 del 04/04/2025 del Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, inviata ai Direttori, ai Responsabili di UU.OO. e a tutti i valutatori, si è dato avvio alla procedura di valutazione del personale riferita all'anno 2024, 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 1.296 persone da valutare. Per 13 dipendenti i valutatori non hanno espresso valutazione in quanto il periodo di servizio era insufficiente per poter esprimere un giudizio.

Con riferimento specifico al personale del comparto che svolge attività di ricerca sanitaria e di supporto alla ricerca, con accordo di contrattazione del 16/12/2024 sono stati confermati per il biennio 2024-2025 i criteri fino ad oggi applicati, distinguendo:

- per i *ricercatori sanitari* la valutazione annuale viene espressa dal Direttore Scientifico, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni annuali individuali presentate dagli interessati 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 e dei criteri individuati dal Nucleo di Valutazione; la valutazione viene espressa in termini di giudizio sintetico, successivamente trasposto in una scala di valutazione da 0-100;
- 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. Il dipendente riceve in automatico una comunicazione tramite mail che lo avvisa della pubblicazione in bacheca dell'angolo del dipendente della propria scheda di valutazione. Il dipendente quindi prende visione della valutazione tramite apposito flag informatizzato, eliminando così la necessità di sottoscrivere la scheda in formato cartaceo.

Qualora un dipendente rilevasse divergenze sulla valutazione espressa da parte del responsabile, 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 presa visione informatizzata della scheda di valutazione da parte del valutato del ruolo del **comparto**, deve essere effettuata un'istanza protocollata all'Organismo, indicante i motivi di disaccordo;
- nel caso di mancata presa visione, il termine decorre dalla data di avvenuta notifica a mezzo email al valutato (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 PTA**, 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; in caso contrario procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione al ricorrente.
- Nel caso di istanza da parte di un **dirigente Area Sanità**, entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può essere chiesto il riesame della stessa con istanza scritta e

motivata indirizzata al Direttore Generale; all'OIV è attribuito il compito di valutare i casi di contestazione della valutazione di prima istanza risultata negativa o con punteggio inferiore a 90 punti, effettuata dal valutatore. Il dirigente potrà essere sentito dall'OIV con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata. L'OIV potrà, altresì, udire il valutatore per raccogliere eventuali controdeduzioni

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 AREA SANITA':

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 60% e l'89%: il risultato si intende raggiunto nella stessa misura %
- ✓ valutazione compresa tra il 50% e il 59%: il risultato si intende raggiunto al 50%
- ✓ valutazione inferiore al 50%: nulla viene riconosciuto

B) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

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

DIRIGENZA PTA:

C) 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

D) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

- ✓ non sussistono raggruppamenti omogenei di valutazioni individuali.

COMPARTO:

E) 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

F) 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
Direttore Struttura complessa	1,5
Responsabile Struttura semplice Dipartimentale	1,4
Responsabile Struttura semplice	1,3
Dirigente Altissima professionalità Dipartimentale	1,4
Dirigente Altissima professionalità di UOC	1,3
Dirigente Alta specializzazione professionale	1,2
Dirigente Incarico prof.le esperto senior	1,1
Dirigente Incarico prof.le elevata esperienza	1,1
Dirigente Incarico di consolidata esperienza	1,1
Dirigente Incarico prof.le 0-5 anni	1
Dirigente in periodo di prova/senza incarico	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
Ex cat. A	0,68
Ex cat. B	0,79
Ex cat. Bs	0,84
Ex cat. C	1,00
Ex cat. D	1,14
Ex cat. Ds	1,27

**La tabella Comparto fa riferimento alle categorie riportate nei precedenti CCNL, oggi superate dal nuovo sistema di inquadramento descritto nel CCNL 02.11.2022.*

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.

Tab. 13 – valutazione del personale anno 2024 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Comparto sanità	Dipendente	890
	Personale universitario in convenzione	6
Comparto sanità ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	Collaboratore prof.le supporto alla ricerca	39
	Ricercatore Sanitario	48
Totale Comparto		983
Dirigenza	Dipendente	296
	Personale universitario in convenzione	17
Totale Dirigenza		314
Totale complessivo		1.296

7.1 Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l’anno 2024 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 punteggio massimo per scheda è quindi di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 60/100.

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 la Dirigenza dell'Area Sanità ottiene un valore medio del 97,61 % e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa un valore medio del 99,4 %.

La media complessiva per la Dirigenza si attesta sul valore di 97,69%.

Tab. 14 – valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2024

Area contrattuale	Ente	N° personale da valutare - 2024
Dirigenza Medica	Dipendente	234
	Personale universitario in convenzione	15
Totale Dirigenza Medica		249
Dirigenza Sanitaria (includere professioni sanitarie)	Dipendente	51
	Personale universitario in convenzione	2
Totale Dirigenza Sanitaria		53
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	11
Totale complessivo		313

Tab. 15 – valutazione del personale della Dirigenza anno 2024: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
Non valutabile	0,64 %	2
60-80	1,28 %	4
81-90	2,88 %	9
Tra 91 e 99	49,84 %	156
Uguale a 100	45,73 %	142
TOTALE	100,00%	313

7.2 Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2024 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 risulta essere pari a 95,56/100.

Tab. 16 –valutazione del personale del Comparto anno 2024: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	1,79	16
81-90	6,36	57
Tra 91 e 99	59,15	530
Uguale a 100	31,47	282
Non valutabile	1,23	11
TOTALE	100%	896

Confronto con le valutazioni espresse gli anni precedenti

Osservando la distribuzione delle valutazioni espresse e confrontando l’ultimo biennio, si evince in particolare un incremento delle schede di valutazione con punteggio superiore a 90/100, tanto per il comparto quanto per la dirigenza.

Tab. 17 –valutazione personale della Dirigenza anni 2023 e 2024: distribuzione % delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2023 % dipendenti valutati	Anno 2023 n° dipendenti valutati	Anno 2024 % dipendenti valutati	Anno 2024 n° dipendenti valutati
60-80	1,05%	3	1,28 %	4
81-90	2,80%	8	2,88 %	9
Tra 91 e 99	53,85%	154	49,84 %	156
Uguale a 100	42,31%	121	45,37 %	142
Non valutabile	//	//	0,64 %	2
TOTALE	100%	286	100%	313

Tab. 18 –valutazione personale del Comparto anni 2023 e 2024: distribuzione % delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2023 % dipendenti valutati	Anno 2023 n° dipendenti valutati	Anno 2024 % dipendenti valutati	Anno 2024 n° dipendenti valutati
60-80	2,11 %	18	1,79 %	16
81-90	7,37%	63	6,36 %	57
Tra 91 e 99	64,09%	548	59,15 %	530
Uguale a 100	26,08%	223	31,47 %	282
Non valutabile	0,35%	3	1,23 %	11
TOTALE	100%	855	100%	896

7.3 Sintesi delle valutazioni del personale del comparto della ricerca sanitaria

La valutazione annuale del personale del ruolo della ricerca sanitaria trova il suo fondamento nell'art. 8 del CCNL del 11/07/2019 (il quale prevede la valutazione annuale) e nel Regolamento del Ministero della Salute del 20/11/2019 che indica le modalità, le condizioni e i criteri per la valutazione del personale della ricerca sanitaria e di supporto alla ricerca sanitaria.

Per i Ricercatori sanitari, l'Iter sarà completato dal Nucleo di Valutazione con i giudizi finali, non appena questo sarà in possesso di tutta la documentazione necessaria (settembre 2025).

Per il personale con profilo di Collaboratore professionale di supporto alla ricerca la valutazione è stata espressa dai rispettivi responsabili utilizzando il modello di Scheda di valutazione individuale annuale adottato per il restante personale del comparto (vedi Appendice fig. 5).

Complessivamente la media dei punteggi espressi risulta essere pari a 98,92/100.

Tab. 19 –valutazione del personale del Comparto di supporto alla ricerca sanitaria anni 2023 e 2024: distribuzione % delle valutazioni per range di punteggio.

Punteggio scheda	Anno 2023		Anno 2024	
	% valutati	N° valutati	% valutati	N° valutati
60-90	2,56%	1	2,56 %	1
Tra 91 e 99	41,03%	16	46,15 %	18
Uguale a 100	56,41%	22	51,28 %	20
TOTALE	100%	39	100%	39