



2020

Istituto Oncologico Veneto – IRCCS

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

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

Approvata con Deliberazione del Direttore Generale n°860 del 17/11/2021

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. 11334 del 10/06/2021 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 2020, che ha 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 989 persone da valutare (+84 rispetto al precedente anno).

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 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.

Per i dipendenti che nel corso del 2020 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.

Sono stati oggetto di doppia valutazione solamente i dirigenti che nel corso dell'anno hanno cambiato tipologia di incarico tra incarico professionale a incarico gestionale.

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 compilata solo per il personale con un periodo di servizio superiore a 30 giorni.

Le schede di valutazione sono sottoscritte dai valutatori e dal valutato. Quest'ultimo appone la firma per presa visione. La SC Gestione Risorse Umane ha verificato la corretta compilazione delle schede. In alcuni casi le schede di valutazione non sono sottoscritte dal valutato perché non è stato possibile contattare l'ex dipendente in quanto trasferito/cessato dal servizio, e i recapiti personali presenti in archivio non hanno dato esito positivo.

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
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
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
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 disponibile, a titolo di produttività/risultato:

DIRIGENZA MEDICA	2017	2018	2019
<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>
Natura professionale con -5 anzianità	1.403,32 €	1.467,21 €	1.502,48 €
Natura professionale con +5 anzianità	2.595,67 €	2.982,57 €	3.028,03 €
Alta professionalità	4.049,87 €	3.868,59 €	4.138,01 €
Struttura semplice	4.650,90 €	5.452,22 €	4.937,84 €
Struttura semplice dipartimentale	6.327,10 €	5.010,15 €	7.113,16 €
Struttura complessa	6.483,67 €	6.775,60 €	7.616,39 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	341.804,56 €	331.599,42 €	586.215,26 €

DIRIGENZA SANITARIA	2017	2018	2019
<i>INCARICO</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>
Natura professionale con -5 anzianità	3.035,32 €	2.833,41 €	2.856,39 €
Natura professionale con +5 anzianità	4.579,95 €	5.571,40 €	5.366,57 €
Alta professionalità	8.871,75 €	7.934,68 €	6.290,16 €
Struttura semplice	10.849,15 €	9.803,73 €	7.512,46 €
Struttura complessa	15.105,28 €	12.936,14 €	13.412,11 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	232.456,92 €	173.987,65 €	198.712,57 €

DIRIGENZA PTA	2017	2018	2019
<i>INCARICO</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>
Incarico di base	1.788,41 €	2.927,74 €	2.645,47 €
Natura professionale	2.646,86 €	2.141,36 €	3.899,89 €
Struttura semplice	4.351,81 €	5.152,18 €	6.854,38 €
Struttura complessa	7.165,26 €	8.039,20 €	7.204,10 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	232.456,92 €	173.987,65 €	198.712,57 €

COMPARTO	2017	2018	2019
<i>Qualifica</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>	<i>Val. medio anno</i>
A	1.126,47 €	1.032,67 €	1.180,15 €
B	1.323,73 €	976,55 €	1.249,27 €
Bs	1.345,92 €	1.111,60 €	1.003,91 €
C	1.381,06 €	1.149,87 €	1.328,57 €
D	1.613,54 €	1.440,96 €	1.631,13 €
Ds	1.960,61 €	1.615,34 €	1.873,03 €
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO	634.448,48 €	664.404,93 €	1.071.800,08 €

Si specifica che 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.

Tabella 7 - Valutazione del personale anno 2020 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Comparto	Dipendente	739
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Comparto		743
Dirigenza	Dipendente	232
	Personale universitario in convenzione	14
Totale Dirigenza		246
Totale complessivo		989

Fonte: valutazione anno 2020

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2020 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 non Medica rappresentano rispettivamente il 78,86 % e il 17,07 % dei dirigenti dipendenti e convenzionati operanti presso l'Istituto e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il restante 4,07 %.

Tabella 8 - Valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2020

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Dirigenza Medica	Dipendente	184
	Personale universitario in convenzione	10
Totale Dirigenza Medica		194
Dirigenza Sanitaria (incluse professioni sanitarie)	Dipendente	38
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Dirigenza Sanitaria		42
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	10
TOTALE COMPLESSIVO		246

Fonte: schede di valutazione anno 2020

Si rileva una media complessiva per l'area della dirigenza pari a 95,99 su un punteggio massimo di 100, in crescita rispetto ai dati della precedente rilevazione (94,52 %).

Tabella 9- Valutazione del personale della Dirigenza con incarico gestionale anno 2020: % dei punteggi per area di valutazione (ciascuna area con un punteggio di 20 punti)

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*	98,91%	98,48%	99,35%	99,35%	99,13%
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie*	95,00%	100,00%	97,50%	92,50%	97,50%
Dirigenza PTA**	92,00%	96,00%	94,00%	94,00%	90,00%

Fonte: schede di valutazione anno 2020

Tabella 11 - Valutazione del personale della Dirigenza anno 2020: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

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*	92,22%	90,69%	88,83%	93,53%	91,35%
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie*	98,19%	97,50%	94,58%	99,31%	98,19%
Dirigenza PTA**	90,00%	86,25%	88,75%	95,63%	91,88%

Fonte: schede di valutazione anno 2020

Tabella 10 - valutazione del personale della Dirigenza con incarico professionale anno 2020: % dei punteggi

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	2,85	7
81-90	8,94	22
Tra 91 e 99	54,88	135
Uguale a 100	33,33	82
TOTALE	100,0%	246

Fonte: schede di valutazione anno 2020

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2020 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:

(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 95,51 su un punteggio massimo di 100 (+ 2,26 punti percentuali rispetto al 2019). Anche le medie dei punteggi delle diverse aree si avvicinano al valore massimo.

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 12 - valutazione personale Comparto - 2020: % punteggi per qualifica e criterio per area di valutazione

Qualifica	COLLABORAZIONE (25 punti max)	COMUNICAZIONE (20 punti max)	FORMAZIONE (10 punti max)	QUALITA' EROGATA (25 punti max)	EFFICIENZA (20 punti max)
Cat. A - (ausiliario spec.)	100%	100%	90%	100%	100%
Cat. A - (commesso)	92%	90%	90%	84%	95%
Cat. B - (coad. Amm/vo)	93%	92%	92%	93%	94%
Cat. B - (operatore tec.)	100%	100%	70%	96%	100%
Cat. Bs - (op. Socio sanit.)	95%	95%	88%	96%	93%
Cat. Bs - (coad. Amm.esp.)	97%	98%	95%	97%	97%
Cat. Bs -op. Tecn.special.	98%	99%	94%	97%	94%
Cat. C - (amm.vo)	97%	96%	95%	98%	96%
Cat. C - (pers.inferm)	88%	95%	70%	84%	85%
Cat.C - personale tec.	97%	97%	100%	97%	94%
Cat. D - (coll. Amm. Prof.)	99%	99%	97%	98%	99%
Cat. D - coll.prof.san. (inf.)	96%	97%	93%	95%	92%
Cat. D - coll.prof.san. (inf. Ex c)	96%	96%	92%	96%	94%
Cat. D - coll.prof.san. (riab.ex c)	92%	95%	80%	96%	90%
Cat. D - coll.prof.san. (tec.)	93%	94%	88%	91%	88%
Cat. D - coll.prof.san. (tec. Ex c)	97%	97%	93%	98%	97%
Cat. D - collab.tecn.prof.	96%	95%	96%	94%	96%
Cat. Ds - (collab.amm.vo prof.esp.)	100%	98%	95%	98%	100%
Cat. Ds - (prof. Tecnico sanit.)	100%	100%	100%	100%	100%
Cat.ds - coll. prof. sanit. esp.	99%	100%	100%	99%	100%

Tabella 13 - valutazione del personale del Comparto anno 2020: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	2,96%	22
81-90	10,36%	77
Tra 91 e 99	64,06%	476
Uguale a 100	22,61%	168
TOTALE	100,0%	743

Fonte: schede di valutazione anno 2020

Relativamente alla valutazione anno 2020 sono pervenuti n. 4 ricorsi da parte del personale del comparto, che si sono conclusi – a seguito di audizione del valutatore e del valutato da parte dell’Organismo di conciliazione - con la conferma del giudizio espresso dal valutatore.

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 14 - valutazione personale della Dirigenza anni 2019 e 2020: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2019 %	2019 n. dipendenti valutati	2020 %	2020 n. dipendenti valutati
60-80	3,42%	8	2,85%	7
81-90	14,10%	33	8,94%	22
Tra 91 e 99	46,58%	109	54,88%	135
Uguale a 100	34,62%	81	33,33%	82
Non valutabile	1,28%	3	//	//
TOTALE	100,0%	234	100%	246

Tabella 15 - valutazione personale del Comparto anni 2019 e 2020: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	ANNI			
	2019 %	2019 n. dipendenti valutati	2020 %	2020 n. dipendenti valutati
60-80	2,68%	18	2,96%	22
81-90	8,64%	58	10,36%	77
Tra 91 e 99	66,32%	445	64,06%	476
Uguale a 100	19,97%	134	22,61%	168
Non valutabile*	2,38 %	16	//	//
TOTALE	100,0 %	671	100,0 %	743

* A differenza dello scorso anno nel 2020 si è scelto di non considerare - ai fini della valutazione - il personale con periodi di servizio inferiore ai 30 giorni, mentre sino al 2019 tale personale rientrava nel sistema informatizzato della valutazione ed era valorizzato come "non valutabile" direttamente dal singolo valutatore.