

Il sistema di valutazione del personale

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. 9558 del 08/05/2023 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 2022, che ha coinvolto tutto il personale dipendente e comandato in entrata presso l'Istituto Oncologico Veneto, incluso il personale del ruolo della ricerca sanitaria e di supporto, nonché il personale convenzionato con l'Università di Padova, per un totale di 1181 persone da valutare.

Con riferimento specifico al personale del comparto che svolge attività di ricerca e di supporto alla ricerca, 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.

A partire da quest'anno 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 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, 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.

Tabella 10 –valutazione del personale anno 2022 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° personale da valutare
Comparto sanità	Dipendente	831
	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	46
	Ricercatore Sanitario	18
Totale Comparto		901
Dirigenza	Dipendente	262
	Personale universitario in convenzione	16
Totale Dirigenza		278
Totale complessivo		1.179

Fonte: valutazione anno 2022

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2022 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 97,12 % (rispettivamente il 79,86 % la dirigenza medica e il 17,27 % la dirigenza sanitaria) e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il 2,88 %.

La media complessiva per la dirigenza si attesta sul valore di 97,52 su un punteggio massimo di 100.

Tabella 11 – valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2022

Area contrattuale	Ente	N° personale valutato
Dirigenza Medica	Dipendente	210
	Personale universitario in convenzione	12
Totale Dirigenza Medica		222
Dirigenza Sanitaria (includere professioni sanitarie)	Dipendente	44
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Dirigenza Sanitaria		48
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	8
TOTALE COMPLESSIVO		278

Fonte: schede di valutazione anno 2022

A seguito dell'elaborazione provvisoria di 1084 schede di valutazione su 1181, si rileva una media complessiva per l'area della dirigenza pari a 98,73 su un punteggio massimo di 100.

Tabella 12 – valutazione del personale della Dirigenza anno 2022: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	1,44%	4
81-90	3,24%	9
Tra 91 e 99	52,16%	145
Uguale a 100	43,17%	120
TOTALE	100%	278

Fonte: schede di valutazione anno 2022

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2022 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 95,49 su un punteggio massimo di 100.

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

Tabella 13 –valutazione del personale del Comparto anno 2022: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	3,11 %	26
81-90	8,36%	70
Tra 91 e 99	64,28%	538
Uguale a 100	23,89%	200
Non valutabile	0,36%	3
TOTALE	100%	837

Fonte: schede di valutazione anno 2022

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.

Tabella 14 – valutazione personale della Dirigenza anni 2021 e 2022: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2021		Anno 2022	
	%	Dipendenti valutati	%	Dipendenti valutati
60-80	0,78%	2	1,44%	4
81-90	7,39%	19	3,24%	9
Tra 91 e 99	49,42%	127	52,16%	145
Uguale a 100	42,41%	109	43,17%	120
Non valutabile	//	//	//	//
TOTALE	100%	257	100%	278

Tabella 15 – valutazione personale della Dirigenza anni 2021 e 2022: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2021		Anno 2022	
	%	Dipendenti valutati	%	Dipendenti valutati
60-80	2,65%	22	3,11%	26
81-90	9,52%	79	8,36%	70
Tra 91 e 99	67,71%	562	64,28%	538
Uguale a 100	19,16%	159	23,89%	200
Non valutabile	0,96%	8	0,36%	3
TOTALE	100%	830	100%	837

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.

In data 27/10/2021 è stato inoltre siglato il primo accordo integrativo aziendale per la disciplina della valutazione annuale del personale della ricerca.

Le valutazioni del personale con profilo di Ricercatore Sanitario sono espresse annualmente dal Nucleo di Valutazione, tenuto conto degli indici relativi ai seguenti indicatori:

- Field Weighted Citation Impact (FWCI) (Elsevier)
- % pubblicazioni in Top Journal Percentiles 10% (Elsevier)
- % Documenti Citati (Clarivate) Average Publication Percentile (Clarivate)
- % Pubblicazioni nel primo e secondo quartile del JCR (Clarivate)
- % Collaborazioni nazionali e internazionali (Clarivate/Elsevier)

Pertanto, sulla base delle relazioni annuali presentate dai ricercatori e dei criteri sopra esposti il Nucleo di Valutazione è chiamato ad esprimere un giudizio descrittivo che è positivo se non inferiore al voto "sufficiente" e non è in corso in una delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

Per il 2022 il Direttore Scientifico ha introdotto nuovi criteri di valutazione annuale dei ricercatori sanitari, introducendo un cronoprogramma e ha condiviso con il CTS alcune nuove modalità.

I criteri di valutazione sono frutto di varie riunioni svoltesi nel 2022 tra il personale della piramide e la Direzione Scientifica e tiene conto di vari rilievi fatti e condivisi.

Poiché sono inclusi diversi criteri bibliometrici disponibili solo nel mese di luglio per l'anno precedente, le valutazioni definitive dei ricercatori sanitari saranno disponibili entro agosto o, comunque, non appena disponibili i valori consolidati nelle banche dati di riferimento.

L'iter sarà completato dal Nucleo di Valutazione con i giudizi finali, non appena questo sarà in possesso di tutta la documentazione necessaria.

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 figg. 7 e 8).

Complessivamente la media dei punteggi espressi risulta essere pari a 98,03 su un punteggio massimo di 100.

Tabella 16 — valutazione del personale del Comparto di supporto alla ricerca sanitaria anno 2022: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggi e confronto biennio 2021-2022

Punteggio scheda	Anno 2021		Anno 2022	
	%	Dipendenti valutati	%	Dipendenti valutati
60-90	8,00%	4	4,35%	2
Tra 91 e 99	70,00%	35	46,65%	21
Uguale a 100	22,00%	11	50,00%	23
TOTALE	100,00%	50	100%	46

Risorse, efficienza ed economicità

Indicatori e macro aggregati di bilancio

Il bilancio d'esercizio 2022 evidenzia un risultato economico positivo pari a + € 435.801,39. Il conto economico comparato presenta i dati riassuntivi riportati in tabella 17 e di dettaglio in tabella 18.

Gli ultimi due esercizi registrano una gestione economico-finanziaria in equilibrio, chiudendo con un risultato economico positivo.

Tabella 17– riepilogo conto economico – anni 2022/2021

Conto economico	Anno 2022	Anno 2021	Differenza
Valore della produzione	213.554.768,94	195.411.228,10	18.143.540,84
Costo della produzione	209.602.482,83	189.796.766,69	19.805.716,14
Differenza Valore della Produzione- Costo della produzione	3.952.286,11	5.614.461,41	-1.662.175,30
Proventi e oneri finanziari	-15.884,21	-18.490,51	2.606,30
Proventi e oneri straordinari	1.398.846,00	-110.089,59	1.508.935,59
Risultato prima delle imposte	5.335.247,90	5.485.881,31	-150.633,41
Imposte dell'esercizio	4.899.446,51	4.505.873,10	393.573,41
Utile (perdita) di esercizio	435.801,39	980.008,21	-544.206,82