

Il sistema di valutazione

Il sistema utilizzato per la valutazione annuale del personale con riferimento all'anno 2017 è stato definito con gli accordi sottoscritti nel corso dell'anno 2015 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e delle Aree Dirigenziali.

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 568 persone da valutare e 589 schede ad esse associate. Di queste n. 13 schede si riferiscono al personale assegnato al Registro Tumori del Veneto in comando c/o l'ULSS 7 Pedemontana - valutato utilizzando le schede in uso presso l'Azienda ULSS n. 7 e pertanto gli esiti della predetta valutazione non sono stati inseriti nell'analisi della presente relazione.

Esistono due livelli di valutazione: quello del raggiungimento degli obiettivi della Struttura (performance organizzativa) e quello relativo al giudizio del singolo (performance individuale). I risultati gestionali delle Strutture vengono valutati dall'OIV, mentre la valutazione della performance individuale, ai sensi degli accordi integrativi vigenti, spetta, a seconda che si tratti di personale del Comparto o delle Aree Dirigenziali, 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 "Sigma Informatica S.p.A.". Ogni valutatore ha avuto accesso al sistema con le credenziali personali e ha inserito, per ogni valutato, i relativi giudizi.

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.

I dati raccolti con la procedura on line sono stati integrati con i dati relativi a valutati e valutatori del personale convenzionato con l'Università di Padova, raccolti tramite supporto cartaceo, in quanto il sistema on line non consente l'accesso e la valutazione di suddetto personale.

Analogamente si è proceduto secondo queste modalità con riferimento al personale comandato/distaccato presso la Regione Veneto.

Con nota prot. n. 6634 del 16/04/2018 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 2017.

In relazione ai risultati del succitato iter sono pervenuti 2 ricorsi alla valutazione da parte del personale del comparto.

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.

In entrambi i casi l'Organismo di Conciliazione – riunitosi in due sedute che hanno coinvolto sia il valutatore che il valutato – ha concluso la procedura prevista dal regolamento confermando il punteggio attribuito in sede di valutazione per il riconoscimento del merito dal valutatore di 1° istanza.

Sono inoltre pervenuti due ricorsi da parte di altrettanti dirigenti del ruolo amministrativo. I ricorsi, presentati entro il termine al Direttore Generale, sono stati accolti e pertanto è stata rivista la valutazione del valutatore.

Le schede di valutazione cartacee, come sopra evidenziato, sono state sottoscritte dai valutatori e dal valutato. Quest'ultimo ha apposto la firma per presa visione. La UOC Risorse Umane ha verificato la corretta compilazione delle schede ed ha provveduto a sollecitare gli interessati non adempienti.

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.

Tabella 8 – Schede di valutazione del personale anno 2017: n° di persone e schede per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° persone	N° schede associate	N° persone/schede RTV in comando c/o ULSS7 (di cui)
Comparto	Dipendente	412	429	10
	Personale universitario in convenzione	5	5	0
Totale Comparto		417	434	10
Dirigenza	Dipendente	136	140	3
	Personale universitario in convenzione	15	15	0
Totale Dirigenza		151	155	3
Totale complessivo		568	589	13

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2017 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. Il totale massimo per ogni scheda è quindi di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 60.

In allegato si riportano le schede di valutazione della Dirigenza.

Per l'analisi delle valutazioni espresse si prende come riferimento la complessiva area Dirigenziale, dove Dirigenza Medica e Sanitaria non Medica rappresentano rispettivamente il 73.65 % e il 20.27 % dei dirigenti dipendenti e convenzionati operanti presso l'Istituto e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il restante 6.08%.

Tabella 9 – Schede di valutazione del personale anno 2017: n° di persone valutate della Dirigenza per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	TOTALE
Dirigenza Medica	Dipendente	98
	Personale universitario in convenzione	11
Totale Dirigenza Medica		109
Dirigenza Sanitaria (biologi, farmacisti, psicologi, fisici, ...)	Dipendente	26
	Personale universitario in convenzione	4
Totale Dirigenza Sanitaria		30
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	9
TOTALE COMPLESSIVO		148

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Per n. 1 scheda presente il valutatore ha ritenuto non opportuno esprimere una valutazione, in quanto il periodo di valutazione si riferiva al periodo di prova.

Con riferimento, invece, alle schede del personale valutabile, si rileva una media pari a 94.26 su un punteggio massimo di 100, in linea con i dati della precedente rilevazione (- 0.22%).

Tabella 10 – Schede di valutazione del personale della Dirigenza con incarico gestionale anno 2017: media dei punteggi

Dirigenza	CRITERIO					
	Area del comportamento manageriale	Area relazionale e della comunicazione	Area dell'efficienza e della produttività	Area della partecipazione ai processi aziendali	Area della docenza e della ricerca	Area della conoscenza e della formazione
Dirigenza Medica	19.56	19.64	19.56	19.60	19.08	n.p.
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie	18.57	18.86	19.57	19.14	19.14	n.p.
Dirigenza PTA	19.10	18.30	18.10	18.50	n.p.	18.10

N.B.: Il punteggio consentito per ogni area è da 4 a 20

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Tabella 11 – Schede di valutazione del personale della Dirigenza con incarico professionale anno 2017: media dei punteggi

Dirigenza	CRITERIO					
	Area della collaborazione	Area della comunicazione	Area della qualità erogata	Area della tecnologia e dei processi	Area della docenza e della ricerca	Area della conoscenza e della formazione
Dirigenza Medica	18.94	18.40	18.92	18.39	17.55	n.p.
Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie	18.79	18.75	19.29	18.83	18.50	n.p.
Dirigenza PTA	18.33	19.00	20.00	20.00	n.p.	19.33

N.B.: Il punteggio consentito per ogni area è da 4 a 20

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Osservando le medie per singolo criterio preso in esame, non si rilevano sostanziali differenze; tuttavia, per entrambe le tipologie di incarico dirigenziale, si evidenzia una media inferiore nel criterio “Area della docenza e della ricerca”.

Tabella 12 – Schede di valutazione del personale della Dirigenza anno 2017: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%
< 80	5.92%
Tra 81 e 90	10.53%
Tra 91 e 99	56.58%
Uguale a 100	26.32%
Non valutabile	0.65%
TOTALE	100,0%

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Come si nota dalla tabella, la maggior parte del personale ha una valutazione superiore a 80/100 (in linea con l’anno precedente) e il 26.32 % del personale ha ottenuto il punteggio massimo (a fronte di una percentuale del 25.5% dell’anno precedente).

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2017 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.

In allegato si riporta la scheda di valutazione del Comparto, in cui è possibile individuare i criteri generali e i diversi item di giudizio.

Per 19 schede i valutatori hanno ritenuto non opportuno esprimere una valutazione, in quanto i periodi di valutazione si riferivano a dipendenti in periodo di prova, assenti per motivi di malattia, gravidanza o aspettativa.

Complessivamente, la media dei punteggi espressi risulta essere pari a 95.48 su un punteggio massimo di 100 (+ 0.50 punti percentuali rispetto al 2016). 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 80 punti. 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 13 – Schede di valutazione personale del Comparto anno 2017: media punteggi per qualifica e criterio

Qualifica	CRITERIO				
	Area della collaborazione	Area della comunicazione	Area della qualità erogata	Area dell'efficienza	Area della formazione
CAT. A - AUSILIARIO SPECIALIZZ.	24.50	20.00	25.00	20.00	9.00
CAT. A - COMMESSE	21.00	17.00	21.00	18.00	8.00
CAT. B - COADIUTORE AMM.	21.95	17.60	22.15	18.00	8.5
CAT. B – OPER. TECNICO	23.00	19.00	23.00	17.00	8.00
CAT. Bs - COAD. AMM.ESPERTO	24.25	19.50	24.25	19.25	9.50
CAT. Bs - OPER. SOCIO SANIT.	23.67	18.77	24.02	18.82	9.28
CAT. Bs -OPERATORE TECN.SPECIAL.	24.50	18.50	25.00	19.50	9.00
CAT. C - INF. GENERICO ESPERTO	22.00	19.00	21.00	18.00	7.00
CAT. C - PERSONALE AMM.	24.40	19.65	24.38	19.45	9.73
CAT. C - PERSONALE TECNICO	24.33	19.67	24.67	20.00	10.00
CAT. D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	23.91	18.87	24.00	18.93	9.41
CAT. D - COLLAB.AMM.PROF.	24.50	19.10	24.10	19.05	9.60
CAT. D - COLLAB.TECN.PROF.	25.00	20.00	25.00	20.00	10.00
CAT. D - COLL.PROF.SAN. (tec. ex C)	23.95	18.98	24.15	18.91	9.52
CAT. Ds - COLLAB.TECN.PROF.ESP	24.75	19.75	25.00	19.75	9.50
CAT. Ds - INFERMIERE ESPERTO	24.80	20.00	24.60	20.00	10.00
<i>Punteggio consentito</i>	<i>Da 1 a 25</i>	<i>Da 4 a 20</i>	<i>Da 1 a 25</i>	<i>Da 4 a 20</i>	<i>Da 2 a 10</i>

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Nella tabella 14, è riportata la distribuzione delle valutazioni per range di punteggio.

Tabella 14 – Schede di valutazione del personale del Comparto anno 2017: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%
< 80	2.59%
Tra 81 e 90	11.09%
Tra 91 e 99	47.88%
Uguale a 100	33.96%
Non valutabile	4.48%
TOTALE	100,0%

Fonte: schede di valutazione anno 2017

Come per la Dirigenza, anche nel Comparto vi è una tendenza globale di vicinanza al punteggio massimo; più dell'80% del personale, infatti, ha una valutazione superiore a 90/100. Si rileva, come per la dirigenza, un incremento di 3.90 punti percentuali di schede con votazione massima.