



RELAZIONE SUGLI ESITI  
DELLA VALUTAZIONE DEFINITIVA PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA  
PERFORMANCE ANNO 2020

Premesso che,

- in data 30 maggio 2018 sono stati sottoscritti gli accordi sindacali con le aree dirigenziali della dirigenza sanitaria e della PTA, relativamente alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- in data 6 luglio 2018 è stato siglato con la RSU e le OO.SS. del comparto un accordo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa.
- nei rispettivi accordi sono previsti due momenti di valutazione intermedia e un momento di valutazione definitiva entro giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Le schede per la valutazione definitiva dell'anno 2020 sono state trasmesse alle strutture, via email in data 26 aprile 2021, dall'ufficio competente della UOC Gestione Risorse Umane, prevedendo come termine di restituzione il 21 maggio 2021.

**Sono state trasmesse le seguenti n. 238 schede:**

- n. 191 schede per il personale del comparto (l'art. 1 dell'accordo per il personale del comparto prevede la valutazione di tutti i dipendenti, compresi quelli in posizione di comando, distacco o missione, la cui presenza effettiva non sia inferiore a 40 giorni lavorativi all'anno);
- n. 26 per la dirigenza non apicale;
- n. 21 per i Direttori/Responsabili delle Strutture.

PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DEL COMPARTO

Sono state inviate e sono state restituite compilate e sottoscritte nei termini previsti n. 191/191 schede, come di seguito rappresentato (in ordine di restituzione):

- 1) UOC Ufficio Legale: n. 2 schede (di cui n. 1 con punteggio 80).
- 2) UOC Analisi Attività Assistenziali Sanitarie e Socio Sanitarie: n. 9 schede (di cui 1 con punteggio 80);
- 3) UOC Logistica: n. 4 schede (tutte con punteggio 80);
- 4) UOC Formazione e Sviluppo delle professioni sanitarie: n. 6 schede (di cui 3 schede con punteggio 80);
- 5) UOC Governo Clinico e Assistenziale: n. 5 schede (di cui 4 con punteggio 80);
- 6) UOC SEF: n. 13 schede (di cui n. 8 con punteggio 80);
- 7) UOC Internal Audit e Controlli SSR: n. 2 schede (di cui n. 2 con punteggio 80);
- 8) UOC Rischio Clinico: n. 1 schede (di cui 1 scheda 80)

- 9) UOC Ispezioni Sanitarie e Socio Sanitarie: n. 1 scheda (nessuna scheda con punteggio massimo);
- 10) UOC OTA: n. 16 schede (di cui 4 con punteggio 80);
- 11) UOC Screening e Valutazione di impatto sanitario: n. 5 schede (di cui 4 schede con punteggio 80);
- 12) UOC HTA: n. 8 schede (di cui 5 con punteggio 80);
- 13) UOC CRAV: n. 24 schede (di cui 13 schede con punteggio 80);
- 14) UOC Sistemi informativi: n. 17 schede (di cui 15 con punteggio 80) ;
- 15) UOC Controllo di Gestione e Adempimenti LEA: n. 6 schede (di cui 1 con punteggio 80);
- 16) UOC SERR: n. 32 schede (di cui 10 con punteggio 80);
- 17) UOC Convenzioni e Assicurazioni SSR: n. 3 schede (di cui 2 con punteggio 80);
- 18) UOC Gestione Risorse Umane: n. 28 schede (di cui n. 3 con punteggio 80);
- 19) UOC Affari Generali e Ufficio Comunicazione e URP: n. 8 schede (di cui 7 con punteggio 80).

La scheda di valutazione definitiva per l'area del comparto prevede un punteggio massimo pari ad 80, la sufficienza è raggiunta con un punteggio pari o superiore a 41.

L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate:

fascia	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali	80 - 71	70 - 61	60 - 51	50 - 41	40 - 0
Percentuale di premio correlato alla performance individuale da erogare	100%	80%	65%	50%	0%

Dalla rendicontazione delle schede pervenute è emerso che tutti i dipendenti del comparto valutati hanno riportato una valutazione rientrante nella fascia 1, quindi con il pagamento del premio al 100 %.

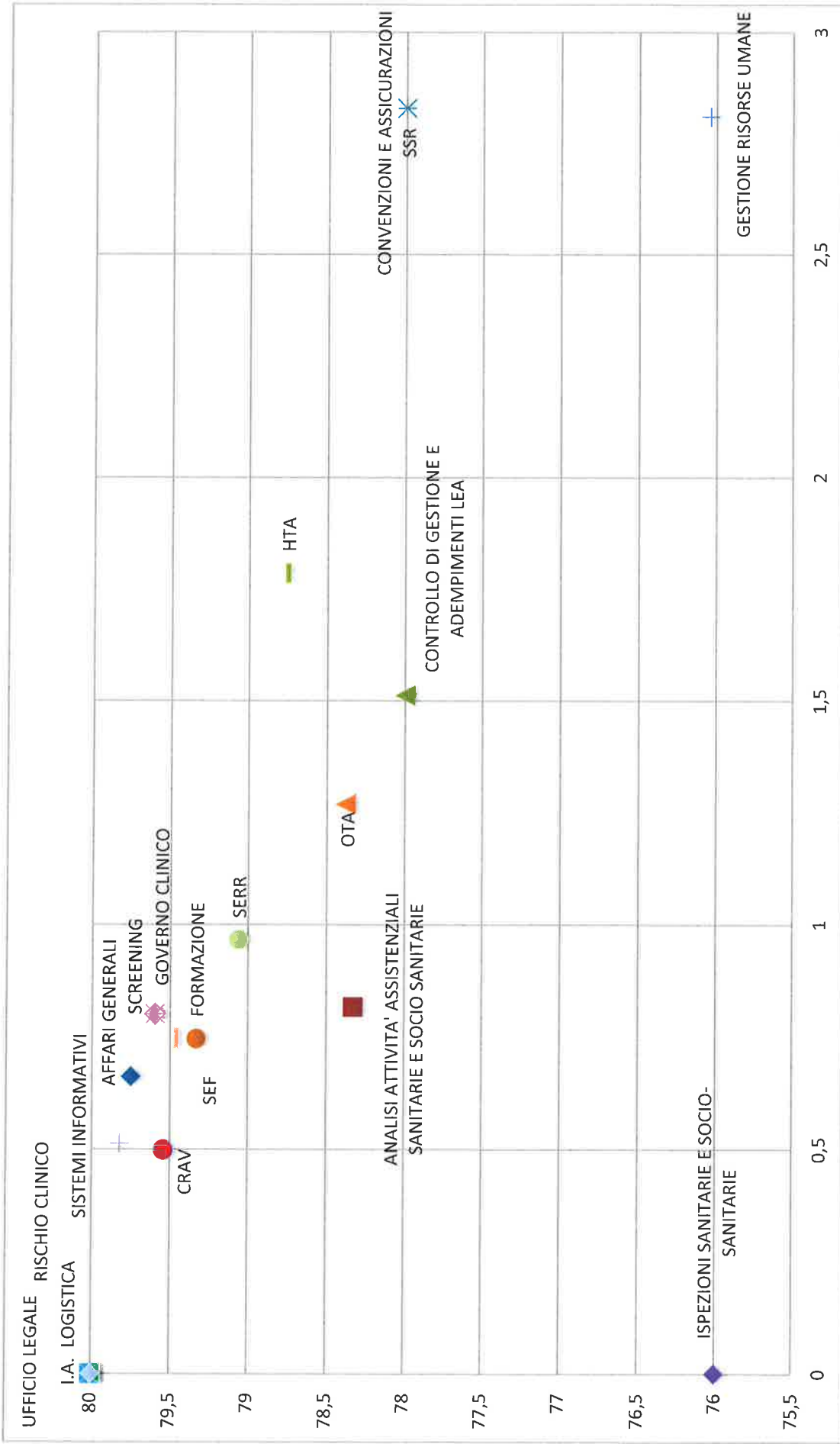
Nelle tabella sottostante sono rappresentati nel dettaglio i punteggi attribuiti ad ogni dipendente suddivisi per Struttura Complessa (il conteggio relativo alla UOC Affari Generali tiene conto anche del personale afferente all'Ufficio Comunicazione e URP – 1 persona).

SCHEDE VALUTAZIONE DEFINITIVA ANNO 2020		COMPARTO											
		da 80 a 71 100%											
UOC		TOT. COMPARTO	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	≤ 70
1	AFFARI GENERALI E UFFICIO COMUNICAZIONE	8	7		1								
2	ANALISI ATTIVITA' ASSISTENZIALI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	9	1	2	5	1							
3	CONTROLLO DI GESTIONE E ADEMPIMENTI LEA	7	2		3		2						
4	CRAV	24	13	11									
5	CONVENZIONI E ASSICURAZIONI SSR	3	2						1				
6	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONI SANITARIE	6	3	2	1								
7	GESTIONE RISORSE UMANE	28	3	1	7	5	3	1		1	6	1	
8	GOVERNO CLINICO ASSISTENZIALE	5	4		1								
9	HTA	8	5		1	1		1					
10	ISPEZIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE	1					1						
11	LOGISTICA	4	4										
12	OTA	16	4	4	3	4	1						
13	RISCHIO CLINICO	1	1										
14	SCREENING E VALUTAZIONE DI IMPATTO SANITARIO	5	4		1								
15	SERR	32	10	17	4			1					
16	SISTEMI INFORMATIVI	17	15	1	1								
17	INTERNAL AUDIT	2	2										
18	SEF	13	8	3	2								
19	UFFICIO LEGALE	2	2										
TOTALE		191	90	41	30	11	7	3	1	1	6	1	

Nella tabella seguente è stata calcolata la media aritmetica dei voti attribuiti ed il grado di differenziazione suddiviso per struttura.

STRUTTURA	GRADO DI DIFFERENZIAZIONE scarto quadratico medio	MEDIA aritmetica
AFFARI GENERALI	0,66	79,75
ANALISI ATTIVITA' ASSISTENZIALI SANITARIE E SOCIO S	0,82	78,33
CONTROLLO DI GESTIONE E ADEMPIMENTI LEA	1,51	78
CRAV	0,50	79,54
CONVENZIONI E ASSICURAZIONI SSR	2,83	78
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONI SANITARIE	0,75	79,33
GESTIONE RISORSE UMANE	2,81	76,04
GOVERNO CLINICO ASSISTENZIALE	0,80	79,6
HTA	1,79	78,75
ISPEZIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE	0	76
LOGISTICA	0	80
OTA	1,27	78,38
RISCHIO CLINICO	0	80
SCREENING	0,80	79,6
SERR	0,97	79,06
SISTEMI INFORMATIVI	0,51	79,82
I.A.	0	80
SEF	0,75	79,46
UFFICIO LEGALE	0	80

Nel grafico seguente sono rappresentati i dati della tabella precedente (media aritmetica sull'asse delle ordinate e grado di differenziazione sull'asse delle ascisse) nel quale emerge che nelle strutture dove la differenziazione delle valutazioni è stata più marcata, il voto medio tende a diminuire.



Al 10 % dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto, secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura pari al 50 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo.

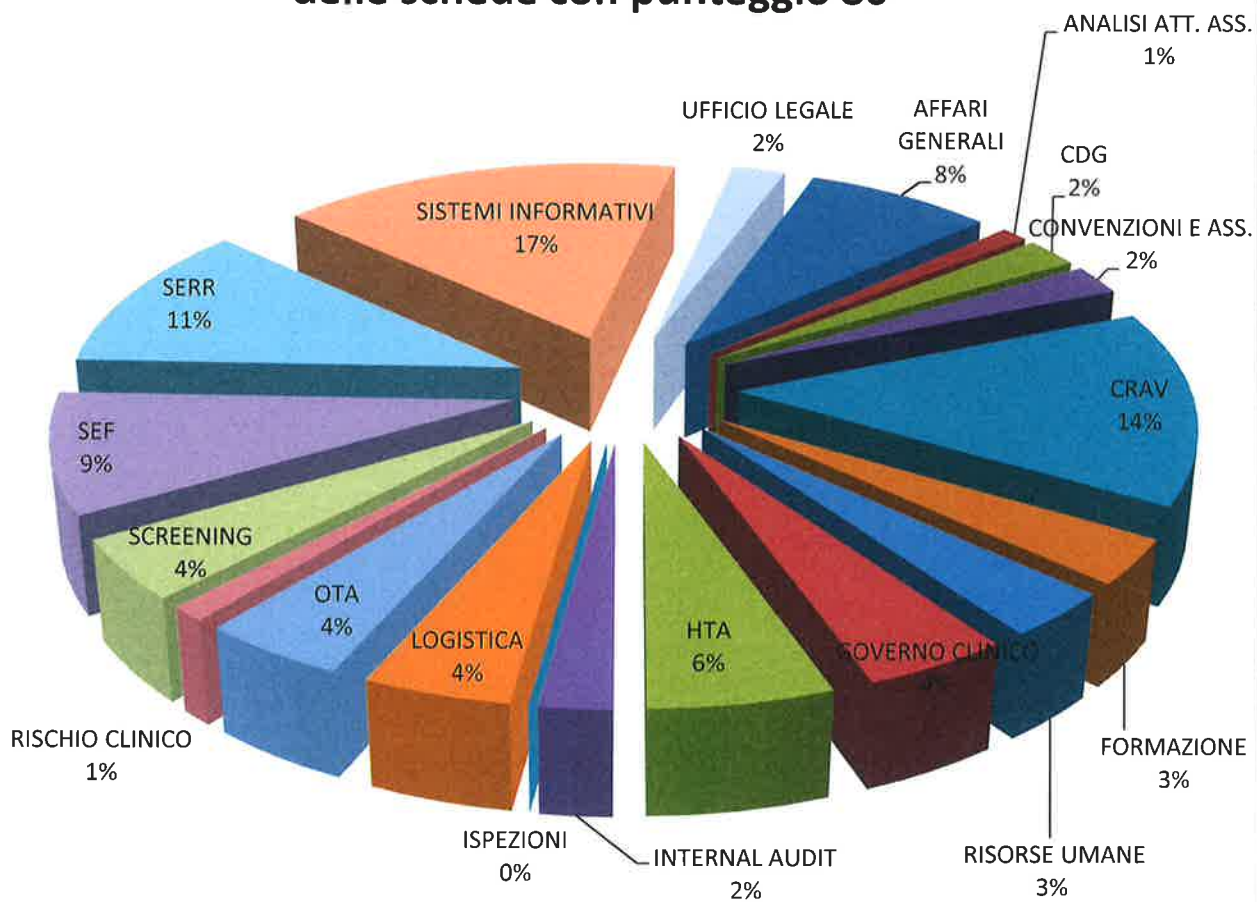
Qualora il numero di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 10 % del personale in servizio durante l'anno 2020, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di giorni di presenza, al netto delle sole ferie.

I dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto sono n. 90 su 191 pari al 47,12 %.

Nella tabella sottostante si dà evidenza del rapporto, suddiviso per struttura, fra il numero di schede di valutazione e il numero di schede che hanno ottenuto il punteggio più elevato, pari a 80. Quattro Direttori di Struttura hanno assegnato il punteggio massimo a tutti i loro dipendenti (Logistica, Internal Audit, Rischio Clinico e Ufficio Legale), si tratta di strutture con pochi dipendenti (da 1 a massimo 4 persone).

Struttura Complessa	n. totale schede di valutazione	n. schede con valutazione punteggio 80	%
AFFARI GENERALI E UFFICIO COMUNICAZIONE E URP e SEG. DS	8	7	87,5 %
ANALISI ATTIVITA' ASSISTENZIALI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	9	1	11%
CONTROLLO DI GESTIONE E ADEMPIMENTI LEA	6	2	33 %
CONVENZIONI E ASSICURAZIONI DEL SSR	3	2	67 %
CRAV	24	13	54%
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONI SANITARIE	6	3	50%
GESTIONE RISORSE UMANE	28	3	10,5 %
GOVERNO CLINICO ASSISTENZIALE	5	4	80%
HTA	8	5	63 %
INTERNAL AUDIT	2	2	100%
ISPEZIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE	1	0	0
LOGISTICA	4	4	100%
OTA	16	4	25 %
RISCHIO CLINICO	1	1	100 %
SCREENING E VALUTAZIONE DI IMPATTO SANITARIO	5	4	80%
SEF	13	8	62%
SERR	32	10	31 %
SISTEMI INFORMATIVI	17	15	88 %
UFFICIO LEGALE	2	2	100%
<b>TOTALE</b>	<b>191</b>	<b>89</b>	

## Ripartizione in Azienda delle schede con punteggio 80



La valutazione dei dirigenti viene effettuata utilizzando apposita scheda individuale sulla scorta di specifici fattori di valutazione, uno dei quali, essendo la retribuzione di risultato collegata alla negoziazione di budget e ai suoi esiti, è correlato automaticamente al punteggio raggiunto dalla struttura in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati. Gli altri fattori oggetto di valutazione, differenziati tra incarichi che prevedono o meno gestione di risorse, riguardano la partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget, l'efficacia dei modelli gestionali adottati, le capacità manageriali e/o professionali, l'osservanza dell'orario di lavoro e delle direttive, la gestione e la valutazione del personale, il rispetto del processo di valutazione e il rapporto con l'utenza.

Per ogni fattore di valutazione viene stabilito un "range" di punteggio variabile sino ad un massimo di 20 punti. La valutazione si intende positiva se viene raggiunto il punteggio pari alla metà più uno. Il punteggio dell'*item* riferito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura è stato inserito dalla scrivente struttura dopo aver ricevuto specifica comunicazione dalla UOC Controllo di Gestione.

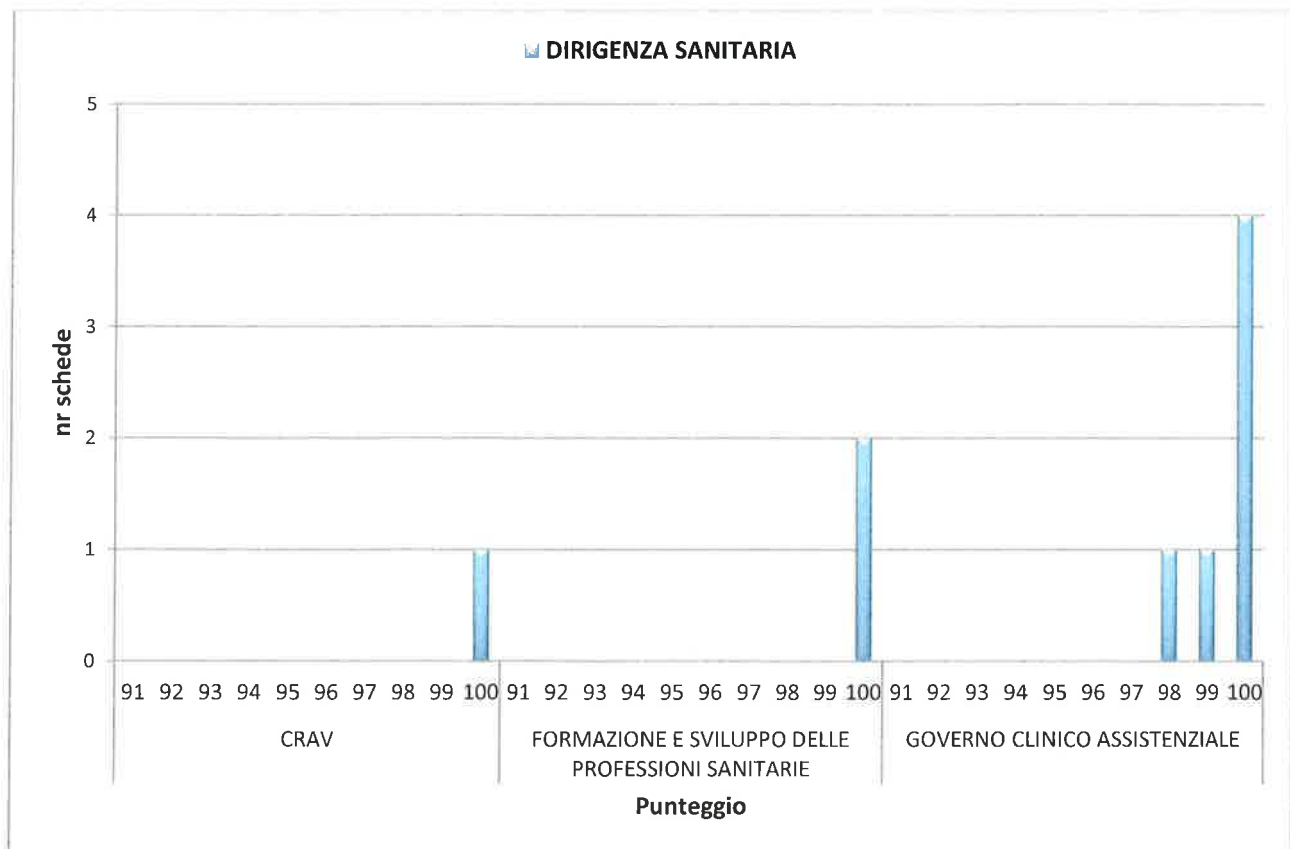
L'attribuzione economica per dirigente, differenziata secondo i coefficienti indicati all'art. 3 dell'accordo sindacale, avverrà rapportando le somme disponibili della singola struttura con i punteggi attribuiti ai dirigenti medesimi, secondo le percentuali di seguito indicate:

fascia	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione	100 - 91	90 - 81	80 - 71	70 - 61	60 - 51	50 - 0
Percentuale di retribuzione da erogare	100%	90%	80%	70%	60%	0%

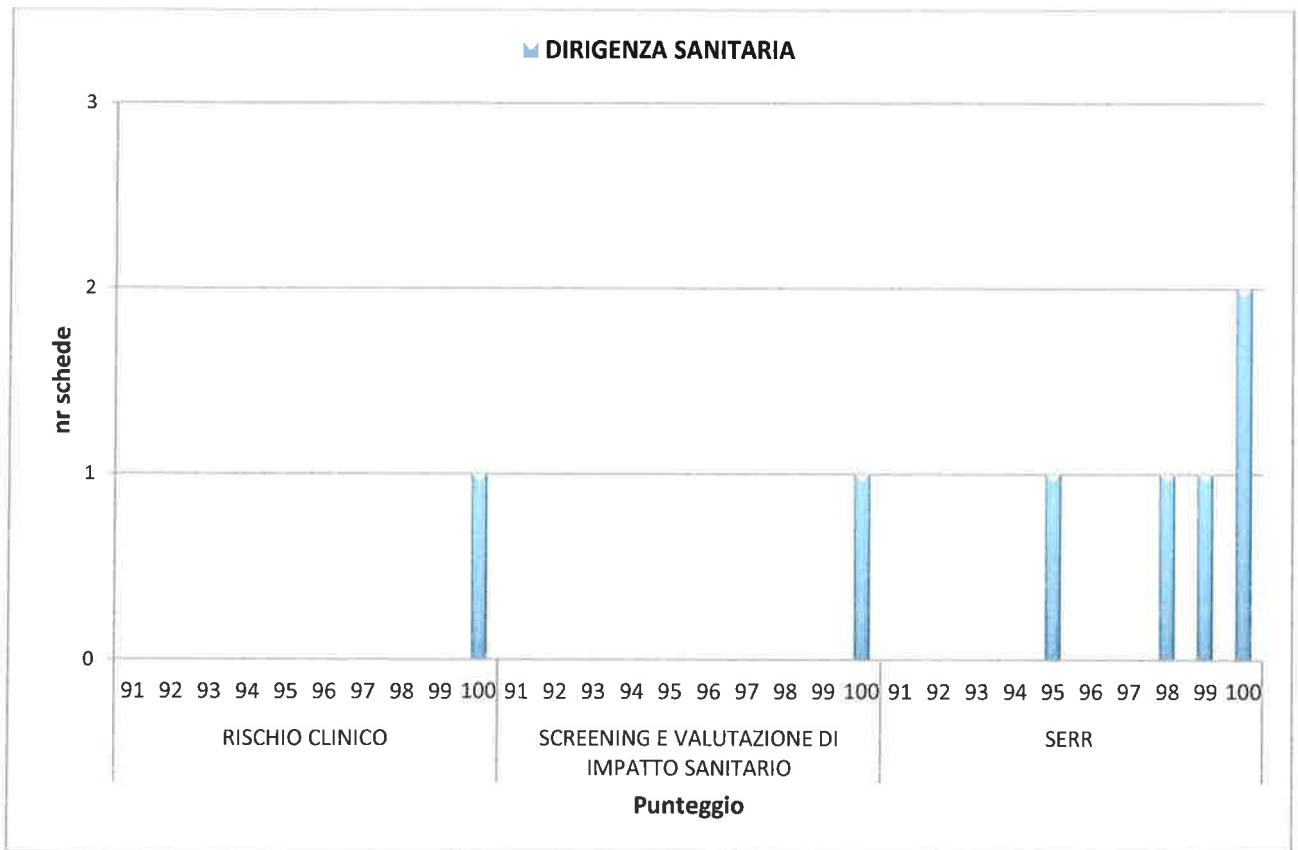
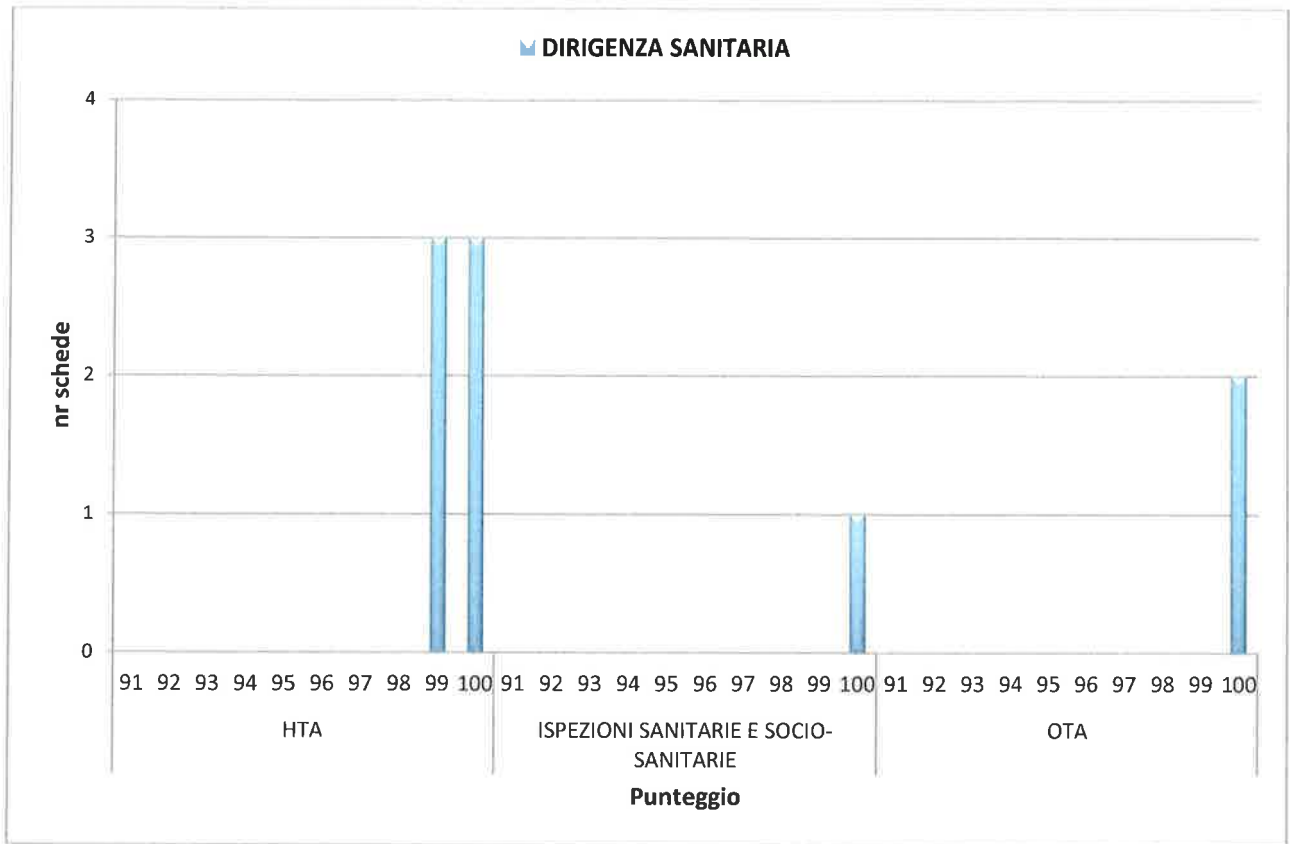
Di seguito si dà conto degli esiti delle n. 47 schede di valutazione:

SCHEDE VALUTAZIONE DEFINITIVA ANNO 2020			DIRIGENZA SANITARIA da 100 a 91 100%													DIRIGENZA PTA da 100 a 91 100%												
UOC	TOT. DIRIGENTI	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	≤ 90	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	≤ 90					
1 AFFARI GENERALI E UFFICIO COMUNICAZIONE	1													1														
2 ANALISI ATTIVITA' ASSISTENZIALI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	2													2														
3 CONTROLLO DI GESTIONE E ADEMPIMENTI LEA	2													2														
4 CRAV	4	1											3															
5 CONVENZIONI E ASSICURAZIONI SSR	1												1															
6 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONI SANITARIE	2	2																										
7 GESTIONE RISORSE UMANE	2												2															
8 GOVERNO CLINICO ASSISTENZIALE	6	4	1	1																								
9 HTA	7	3	3												1													
10 ISPEZIONI SANITARIE E SOCIO-SANITARIE	1	1																										
11 LOGISTICA	1														1													
12 OTA	2	2																										
13 RISCHIO CLINICO	1	1																										
14 SCREENING E VALUTAZIONE DI IMPATTO SANITARIO	1	1																										
15 SERR	8	2	1	1		1							3															
16 SISTEMI INFORMATIVI	4													4														
17 INTERNAL AUDIT																												
18 SEF	2												2															
19 UFFICIO LEGALE																												
TOTALE	47	17	5	2			1						11	9	2													

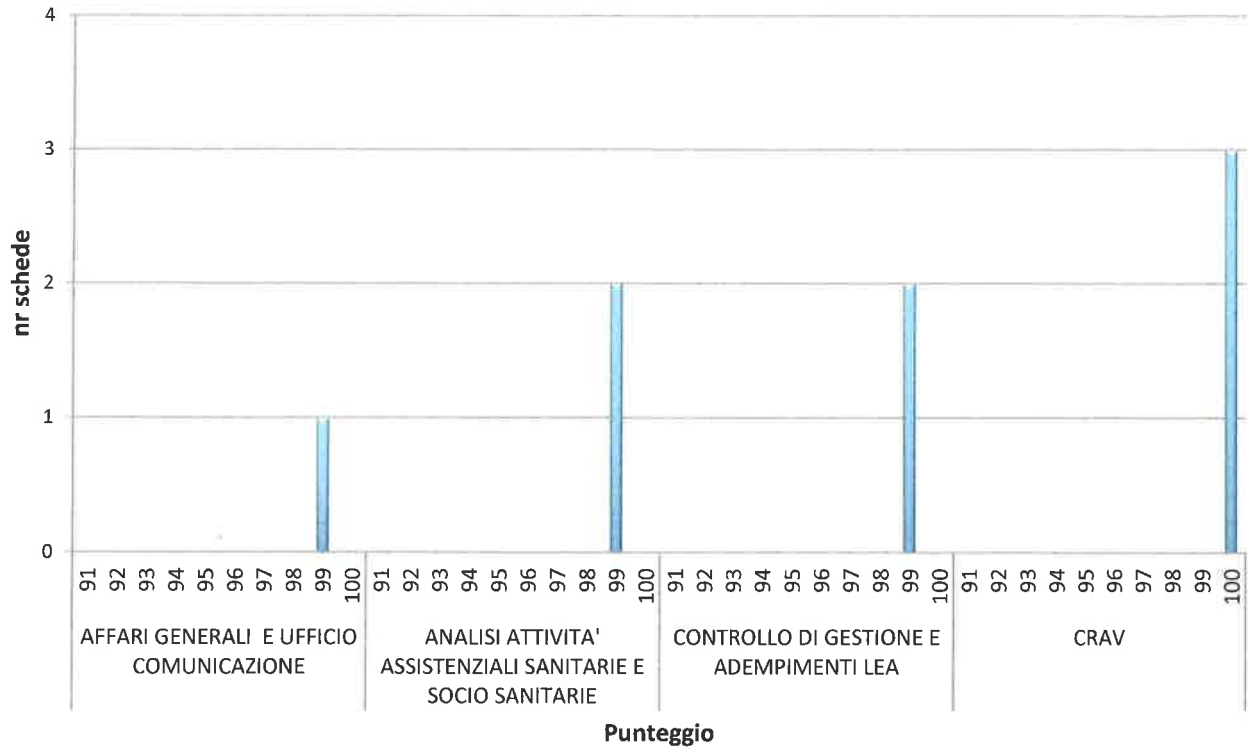
Nei grafici seguenti sono rappresentati gli esiti delle valutazioni suddivisi per Area dirigenziale (a gruppi di tre strutture). Le UOC CRAV, SERR e HTA sono rappresentate sia nell'area della dirigenza sanitaria – medici, farmacisti, dirigenti delle professioni sanitarie - sia della dirigenza PTA poiché vi afferiscono dirigenti di entrambe le aree (i grafici sono stati elaborati arrotondando il punteggio delle singole schede):

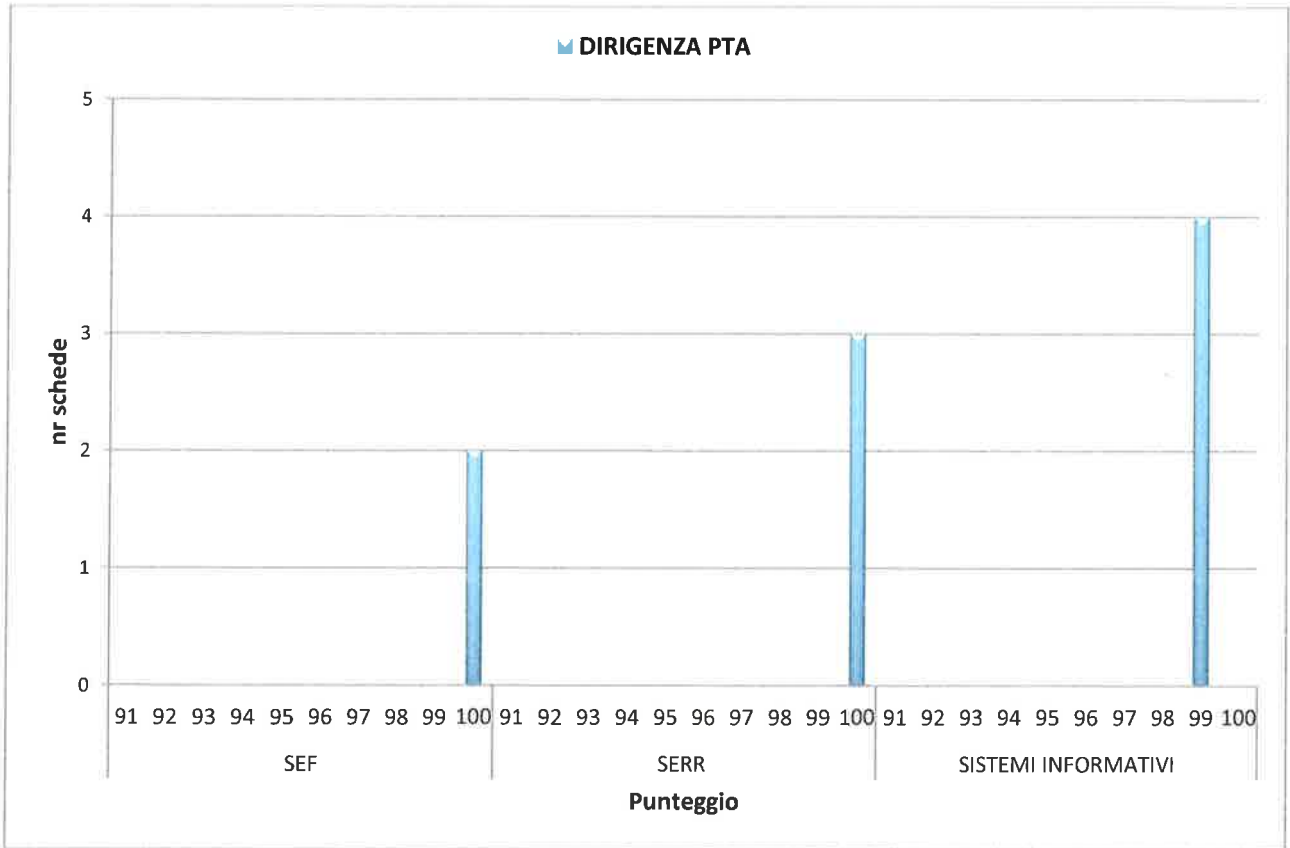
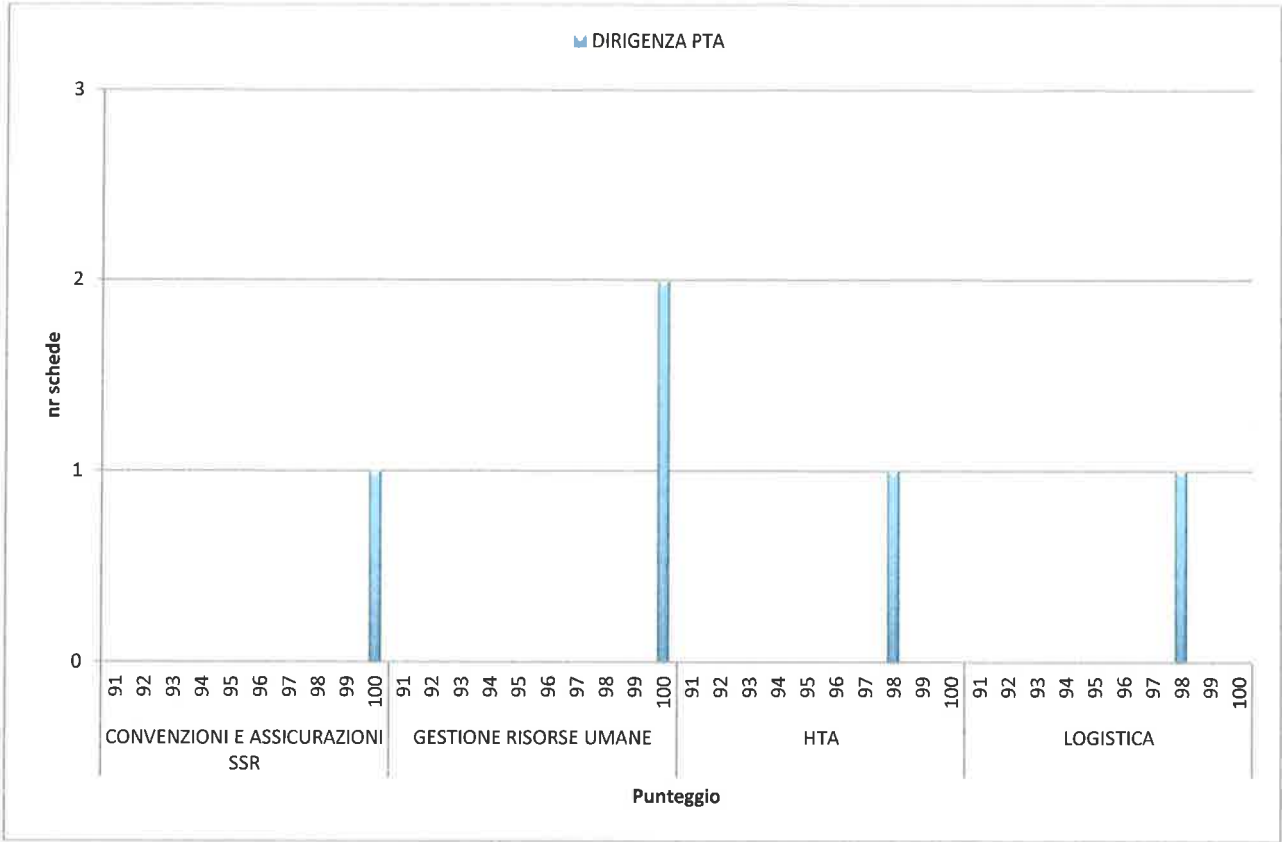






DIRIGENZA PTA





Posto che la valutazione definitiva viene effettuata sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture per l'anno 2020, sulla scorta delle risultanze della UOC Controllo di Gestione, sarà possibile procedere con la liquidazione solo dopo l'avvenuta certificazione da parte dell'OIV.

28 GIU. 2021

Il Direttore  
UOC Gestione Risorse Umane  
Dott.ssa Maria Martelli

