



DISTRIBUZIONE DEI PREMI E DEGLI INCENTIVI
(ESTRATTO RELAZIONE SULLA PERFORMANCE)

ANNO 2020

AZIENDA ULSS N. 2 MARCA TREVIGIANA



INDICE

1.	I RISULTATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3
2.	RISULTATI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	5

1. I risultati performance organizzativa

Dagli obiettivi del Piano Performance 2020-2022 e Documento delle Direttive 2020, sono stati articolati gli obiettivi di budget assegnati ai Centri di Responsabilità.

Gli obiettivi contenuti nelle schede di budget 2020 sono stati monitorati periodicamente da parte dei Responsabili di Struttura Operativa, sulla base delle rendicontazioni prodotte dalla UOC Controllo di Gestione attraverso il datawarehouse aziendale. Nel corso dei mesi di settembre-ottobre è stata fatta una rinegoziazione del budget sulla base delle indicazioni fornite dai responsabili di struttura operativa.

I risultati finali sono riportati nella seguente tabella.

SCHEDE DI STRUTTURA TECNICO FUNZIONALE	
	PESO TOTALE
Struttura Tecnico Funzionale Ospedale	97
Struttura Tecnico Funzionale Territorio	92
Struttura Tecnico Funzionale Dipartimento di Prevenzione	95

DIPARTIMENTO	CODICE	DESCRIZIONE CDR	PESO TOTALE
Direttore Generale	AF4011	Innovazione e sviluppo organizzativo	97
	AF4021	Controllo di Gestione	95
	AF4031	URP	99
	AF4041	Servizio Prevenzione e Protezione	100
	AF4051	Medico Competente	100
	AF4061	Formazione	94
	AF4211	Servizio per la qualità e gli accreditamenti	100
Direttore Sanitario	AF4171	Risk Management	100
	AF5011	Direzione Professioni Sanitarie	100
Direttore	AF4081	Internal Auditing	100



DIPARTIMENTO	CODICE	DESCRIZIONE CDR	PESO TOTALE
Amministrativo	AG4091	Gestione Risorse Umane	100
	AG4101	Affari Generali	97
	AG4111	Contabilità e bilancio	100
	AG4121	Provveditorato	100
	AG4131	Economato e gestione della logistica	98
	AG4141	Servizi tecnici e patrimoniali	100
	AG4151	Sistemi informativi	98
Direttore Servizi Socio Sanitari	AT4181	Servizi Sociali e socio sanitari	84
	TT4201	Direzione Amministrativa Territoriale	99
Ospedali Marca Trevigiana	HT4191	Direzione Amministrativa Ospedale	100

2. Risultati di performance individuale

Il sistema unico aziendale per la valutazione individuale del personale dipendente (sia con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato) è basato su schede di valutazione che sono state presentate e approvate con specifici accordi dalle organizzazioni sindacali. Per la redazione delle schede è operativo in tutta l'azienda un sistema telematico di redazione.

Il sistema prevede 4 tipologie di scheda (rispettivamente per i dirigenti responsabili Unità Organizzativa Complessa e Unità Semplice a Valenza Dipartimentale, per i dirigenti con incarico di struttura semplice o incarichi professionali, per il personale del comparto con incarichi di coordinamento o posizione organizzativa e per il personale del comparto). Per i dirigenti è prevista anche l'autovalutazione, che poi dev'essere convalidata dal Responsabile della struttura di appartenenza.

La valutazione della performance individuale avviene quindi con il processo di valutazione attraverso lo strumento della scheda di valutazione individuale. Ogni dipendente viene valutato anche in rapporto al proprio contributo dato al raggiungimento degli obiettivi e questa valutazione avrà impatto sulla retribuzione incentivante secondo quanto deciso in sede di contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali di categoria.

Il processo di valutazione annuale concorre anche nella valutazione periodica degli incarichi da parte dell'organismo professionale specifico (Collegio Tecnico per la dirigenza del ruolo sanitario) in coerenza con le norme contrattuali vigenti.

L'anno di riferimento della valutazione della performance è stato un anno davvero particolare e unico, a causa situazione dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid 19. Nei risultati della performance individuale questa situazione difficile emerge nei punteggi mediamente più alti rispetto agli anni precedenti. Questi risultati si spiegano sia come difficoltà di assegnare valutazioni poco premianti, vista la situazione difficile da gestire e viste anche le moltissime assegnazioni provvisorie di personale transitato nei reparti Covid. Le valutazioni positive possono anche essere lette come segnale di capacità del personale dell'Azienda di adattarsi, di fronteggiare la crisi, di garantire disponibilità e professionalità. Va anche evidenziato che per il personale tecnico-amministrativo, le valutazioni sono in parte un giudizio positivo del lavoro svolto in modalità smart working (più di 800 attivazioni), confermando quindi il lavoro agile come esperienza positiva che ha contribuito nel dare il pronto e qualificato supporto ai servizi direttamente coinvolti nell'emergenza.

L'Azienda ha avviato un progetto biennale 2019/2020 di formazione rivolto sia alle figure professionali coinvolte nelle diverse fasi del processo di valutazione (Direttori di struttura complessa/semplice a valenza dipartimentale, Titolari di Incarichi di funzione) sia ai valutati, avvalendosi di partner esperti ed affidabili.

Il progetto ha l'obiettivo di creare una cultura della valutazione condivisa a livello aziendale, coinvolgere valutati e valutatori sulla consapevolezza della valutazione come fattore di crescita: sviluppare e favorire un clima di benessere socio-organizzativo, stimolare stili relazionali collaborativi sia nell'equipe che nel rapporto con i cittadini e i pazienti, sviluppare competenze e comportamenti utili per gestire al meglio i colloqui di valutazione, in coerenza con l'intero processo aziendale; stimolare i partecipanti ad applicare una comunicazione efficace e pertinente durante il colloquio di valutazione; sviluppare le capacità di ascolto attivo ed empatia, utili alla comprensione di particolari situazioni critiche e dei bisogni espressi.

Nel 2019 la formazione è stata rivolta ai valutatori (Direttori di struttura complessa/semplice a valenza dipartimentale) e ai Titolari di Incarichi di funzione (Coordinatori ed ex Posizioni Organizzative) con 38 sessioni d’aula e un coinvolgimento di circa 500 persone.

La seconda fase del progetto avviata a partire da giugno 2021, è rivolta tutti i dipendenti come valutati, erogata in modalità FAD per sviluppare una “cultura della valutazione”, affinché ogni dipendente abbia modo di trarre dalla valutazione l’opportunità di crescita professionale e di coinvolgimento insiti nel processo stesso. La formazione si soffermerà su aspetti di comunicazione, di gestione delle relazioni, svilupperà la conoscenza del processo di valutazione aziendale, e l’utilizzo della scheda di valutazione come strumento a più voci per esprimere la valutazione. La modalità di fruizione del corso sarà interattiva e con supporto di animazioni.

Esito delle valutazioni individuali

Il processo di valutazione ha interessato **10.133 dipendenti**:

- n. **179** dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa e semplice a valenza dipartimentale
- n. **1.462** dirigenti con incarichi di altre tipologie
- n. **371** figure di coordinamento
- n. **8.121** dipendenti appartenenti all’area contrattuale del comparto.

Tab. 1.1 – Dipendenti valutati e punteggi assegnati (media, minimo e massimo) per area contrattuale, struttura e qualifica.

Struttura operativa	Area contrattuale	Media punti	Minimo	Massimo
Comparto (da 36 a 100 punti)				
Distretto Socio-sanitario	Comparto	93,43	32	100
Ospedale	Comparto	95,06	32	100
Dipartimento di Prevenzione	Comparto	93,52	44	100
Area PTA e unità di staff	Comparto	92,82	50	100
Coordinamento/Posizione Organizzativa (da 35 a 100 punti)				

Distretto Socio-sanitario	Comparto	98,20	74	100
Ospedale	Comparto	98,81	87	100
Dipartimento di Prevenzione	Comparto	95,45	86	100
Area PTA e unità di staff	Comparto	97,30	88	100
Dirigenza (da 47 a 100 punti)				
Distretto Socio-sanitario	Dirigenza	97,32	75	100
Ospedale	Dirigenza	96,83	62	100
Dipartimento di Prevenzione	Dirigenza	97,68	88	100
Area PTA e unità di staff	Dirigenza	97,13	94	100
Dirigenza con incarico struttura complessa/semplice a valenza dipartimentale (da 47 a 100 punti)				
Distretto Socio-sanitario	Dirigenza	98,14	93	100
Ospedale	Dirigenza	98,25	91	100
Dipartimento di Prevenzione	Dirigenza	98,67	96	100
Area PTA e unità di staff	Dirigenza	98,50	96	100

Risorse disponibili per area contrattuale

Vengono di seguito evidenziate le risorse economiche destinate nel 2020 alla retribuzione di risultato.

1. Fondi risultato 2020 – Dirigenza medica e veterinaria

	totale	Medici	veterinari
Importo fondo risultato	3.592.252,53	3.267.565,72	324.686,81



2. **Fondi risultato 2020: Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa (SPTA)**

	dirigenza sanitaria	dirigenza professioni sanitarie	dirigenza PTA	dirigenza Pta carico sociale
Importo fondo risultato	1.106.631,54	11.235,88	73.336,37	7.600,00

3. **Fondi produttività 2020: area comparto**

	comparto
Importo fondo produttività	12.560.758,15