

NUCLEO DI VALUTAZIONE  
ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

ALL'AMMINISTRATORE UNICO  
Dell'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

Oggetto: **VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAL DIRETTORE GENERALE ANNO 2023**

L'anno 2024, il giorno 27 del mese di giugno si è riunito il "Nucleo di Valutazione" dell'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA composto

Presidente: Monica Tagliavini- assente

Componenti: Veroli Sandra  
Lelli Lucia

Considerato che la valutazione riguarda direttamente la componente Tagliavini Monica, la stessa non partecipa.

Premesso che il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi prevede che l'OIV (e in sua assenza al nucleo di valutazione):

- propone all'Amministratore unico la valutazione del Direttore generale;
- ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere oralmente o per iscritto informazioni agli uffici e servizi dell'azienda.

Preso atto di:

- la delibera dell'Amministratore Unico n. 07 del 05/06/2023 che ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;

Visto

- gli obiettivi assegnati per l'anno 2023 (come da sezione Performance del Piao 2023/2025)
- la relazione sul raggiungimento degli obiettivi stessi, ricevuta dal Direttore Generale in data 25/06/2024;

esprime

la seguente valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi (Area 1 scheda di valutazione):

- Obiettivo n. 1: coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale: si ritiene pienamente raggiunto, tenuto conto del ruolo strategico e attivo continuato nel 2023, ai diversi livelli territoriali:
  - ai fini della revisione dell'accreditamento, per il ruolo di coordinamento e sintesi tra tutte le Asp Regionali al fine di portare in Regione le osservazioni proprie dei gestori pubblici (Asp);
  - nella partecipazione alle audizioni delle commissioni consiliari regionali e degli assessorati (sanità e politiche sociali) per portare informazioni e documentazioni utili per la discussione sulle realtà regionale delle Asp;
  - nella relazione con l'Ausl: il contributo apportato è stato determinante per il riconoscimento delle maggior rimborso a fronte di maggior costo del personale sanitario, di un maggior numero di ore di prestazioni sanitarie più adeguate alle gravità degli ospiti. Va evidenziato che dal confronto con le Asp degli altri territori regionali è emerso che la maggioranza delle stesse riceve dalla proprie Ausl un rimborso uguale a quanto definito nei primi anni di accreditamento, senza nessuna adeguamento al reale costo sostenuto;
  - a livello locale, il coinvolgimento riguarda le relazioni con il Comitato di Distretto per la discussione sulle tematiche più strettamente locali e con i sindaci dei comuni soci.;

- a livello di rappresentanza delle Asp, a livello regionale, la partecipazione diretta a tutte le attività e progetti messi in campo si è confermata nel 2023, nel coordinamento della raccolta dei dati per le Asp della Romagna al fine di redigere un Bilancio sociale integrato.

Va evidenziato che la partecipazione è stata confermata, a distanza, anche durante il grave periodo dell'alluvione che ha colpito la Direttrice personalmente nella propria abitazione, da dove ha sempre assicurato la partecipazione alle riunioni, organizzate a livello regionale.

L'innegabile ruolo strategico della Direttrice generale sia a livello locale che regionale, la sua esperienza nell'ambito socio sanitario per anziani, fanno di questa Asp uno dei principali interlocutori per le problematiche relative ai servizi per anziani gestite da parte di soggetti pubblici, a livello regionale e provinciale.

Questo obiettivo si ritiene totalmente raggiunto.

- Obiettivo n. 2: incentivazione della progettualità per la valorizzazione del patrimonio immobiliare. Come analizzato nella relazione della stessa direttrice generale, sono stati presentati due richieste di contributi:

- una nell'ambito dei Piani Por-Fesr, che riguarda un progetto di efficientamento energetico per la struttura Cra Jus Pascendi di Conselice. Lo stesso non ha raggiunto gli standard di efficientamento previsti dalle caratteristiche del bando stesso, ma la documentazione prodotta (studio di fattibilità, progetto esecutivo e computo metrico) è comunque un investimento che potrebbe trovare altre forme di finanziamento anche proprie.;
- domanda di contributo presentato alla Protezione Civile della Regione Emilia Romagna, quale intervento soggetto a ristoro in seguito al tornado che ha colpito la struttura di Voltana di Lugo. Il rifacimento del tetto effettuato in situazione di emergenza, ha visto l'intervento diretto della Direttrice al fine di valutare insieme ai tecnici le modalità di rifacimento, senza escludere l'adozione delle nuove tecniche costruttive in grado di migliorare anche l'efficientamento energetico.

Gli eventi alluvionali del 2023, hanno senz'altro richiesto una revisione della programmazione e progettazione iniziale, ma è da premiare la capacità di saper trarre effetti migliorativi anche da eventi eccezionali. Anche questo obiettivo che prevedeva come parametro la candidatura a 2 bandi di finanziamento si ritiene raggiunto.

- Obiettivo n. 3: Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti. Questa attività di presentazione diretta da parte della Direttrice, del nuovo codice di comportamento, richiedeva per la realizzazione della formazione interna di 2 ore per almeno l'80% degli operatori in forza. Anche in seguito al tempo assorbito dalla ripresa post alluvione, questa attività non è stata messa in campo e l'obiettivo non si considera realizzato;

- Obiettivo n. 4 massimizzazione della percentuale di copertura dei posti letto. Nel corso dell'esercizio 2023, come emerge dalle relazioni al bilancio di esercizio, le percentuali di copertura dei posti letto sono tornate quelle ante Covid, vicino ai valori massimi. Hanno inciso su tali risultati l'attività svolta dai coordinatori, e il monitoraggio costante effettuato dal Direttore Generale, per indirizzare l'azione dei primi, sia per il riscontro costante dei risultati ottenuti al vertice aziendale. E' disponibile un file con l'andamento delle presenze nel 2023 coi dati trimestrali, semestrali e annuali, per ogni servizio. L'obiettivo si considera interamente realizzato

- Obiettivo n. 5 Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti. Questo obiettivo riguardava in modo più puntuale il consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna, mediante percorsi

partecipati all'interno dell'azienda (ripresa delle attività del Cug e costituzione dell'Organismo Paritetico). La relazione della direttrice evidenzia la ripresa delle attività del Cug infatti nel 2023 sono stati effettuati 3 incontri con il gruppo di lavoro, all'interno dei quali sono state sviluppate le linee di intervento per i progetti relativi al benessere organizzativo, confluiti poi nel piano delle azioni positive. Tali contenuti sono stati diffusi in sede di incontri di nucleo (collettivi) nei vari servizi dell'Asp. Rispetto all'Organismo paritetico per l'innovazione non è stato possibile completare la costituzione entro il 2023 per carenza di comunicazione dei componenti da parte di tutte le Organizzazioni sindacali L'attività e gli incontri sono rinviati al 2024.

L'obiettivo si considera raggiunto perché è stato rispettato l'indicatore previsto.

### Schema della pesatura degli obiettivi raggiunti

N. OBIETTIVO	DESTINATARI	OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORE	PESO OBIETTIVO 2023	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PESATURA RISULTATO
1.1	Direttore Generale	Coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale	Assicurare la presenza nei tavoli di consultazione e pianificazione regionale per dare il proprio contributo al nuovo welfare territoriale,	Partecipazione ad almeno il 70% degli incontri proposti	10	100	16,67
4.1	Direttore Generale	Incentivazione della progettualità per la valorizzazione del patrimonio immobiliare.	Ricerca fonti di finanziamento e candidatura progetti con accesso ai bandi regionali, nazionali ed europei	Presentazione di 2 candidature a bandi di finanziamento	10	100	16,67
3.1	Direttore Generale	Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti	Miglioramento delle strategie anticorruzione, formazione ai dipendenti sul nuovo codice di comportamento aziendale	Attuazione della formazione interna sul codice di comportamento (2 ore per almeno l'80% degli operatori in forza)	10	0	0,00
2.1	Direttore Generale	Massimizzazione della percentuale di copertura dei posti letto	Controllo sulle azioni interne (vedi obiettivi liv 2) e interventi per criticità da parte dei soggetti esterni coinvolti	Predisposizione di almeno 4 report infrannuali e confronto con i responsabili dei servizi	20	100	33,33
3.1	Direttore Generale	Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti	Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna. Percorsi partecipati all'interno dell'azienda (ripresa delle attività del Cug e costituzione dell'Organismo Paritetico)	Almeno 2 incontri con il Cug, diffusione dei contenuti del Pap	10	100	16,67
					<b>60</b>		<b>83,33</b>

### AREA 1

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 91% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 81% e 90%	VALUTAZIONE B	PUNTI 45
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 71% e 80%	VALUTAZIONE C	PUNTI 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 61% e 70%	VALUTAZIONE D	PUNTI 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 60%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0

Punteggio 83,33%

Dall'analisi della documentazione di rendicontazione rispetto ai risultati di attività anno 2023, sia di carattere economico, relazione sulla gestione, bilancio sociale, propone la seguente valutazione delle Aree 2

**Area 2: La valutazione del grado di copertura del ruolo (di seguito riportati) in relazione a specifici comportamenti organizzativi, elencati nella seguente scheda.**

<b>AREA 2</b>			
<b>Elenco fattori</b>	<b>Valutazione assegnata</b>	<b>Punteggio parziale corrispondente</b>	
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15,00%	40	6,00
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15,00%	40	6,00
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10,00%	40	4,00
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10,00%	40	4,00
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5,00%	40	2,00
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	12,00%	40	4,80
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8,00%	40	3,20
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7,00%	40	2,80
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7,00%	40	2,80
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5,00%	40	2,00
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6,00%	40	2,40
<b>PUNTEGGI</b>			40,00

Si allega la scheda di valutazione del direttore generale per l'anno 2023, completa, quale proposta del nucleo di valutazione.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Sandra Veroli

Dott.ssa Lelli Lucia

**SCHEDA VALUTAZIONE DIRIGENZA****Area 1**

**Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento ai di specifici obiettivi annuali o pluriennali ratificati in sede di approvazione della sezione “Performance” del Piao**

<b>Scala di valutazione</b>	<b>Valutazione corrispondente</b>	<b>Punteggio corrispondente</b>
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 91% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 60
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 81% e 90%	VALUTAZIONE B	<b>PUNTI 45</b>
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 71% e 80%	VALUTAZIONE C	PUNTI 30
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 61% e 70%	VALUTAZIONE D	PUNTI 15
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 60%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0

<b>PUNTEGGIO AREA 1</b>	da 0 a 60	<b>45</b>
-------------------------	-----------	-----------

## AREA 2

### Valutazione del grado di copertura del ruolo (punto b)

Elenco fattori	Valutazione e assegnata	Punteggio parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15%	6,00
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15%	6,00
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10%	4,00
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10%	4,00
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5%	2,00
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	12%	4,80
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8%	3,20
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7%	2,80
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7%	2,80
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5%	2,00
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6%	2,40
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>		<b>40</b>

*Utilizzare per ciascun fattore la seguente scala di valutazione:*

E' un punto di eccellenza	VALUTAZIONE A	PUNTI 40
E' un punto di forza	VALUTAZIONE B	PUNTI 30
Soddisfa i requisiti	VALUTAZIONE C	PUNTI 20
Necessità di miglioramento	VALUTAZIONE D	PUNTI 10

E' un punto di debolezza	VALUTAZIONE E	PUNTI 0
--------------------------	---------------	---------

<b>PUNTEGGIO AREA 2</b>	(da 0 a 40)	40
-------------------------	-------------	----

**SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIRIGENZIALE**

<b>Dimensioni di valutazione</b>	<b>Variation e punteggi</b>	<b>Punteggi parziali</b>
<b>Valutazione della performance della u.o. Di diretta responsabilità con riferimento al di specifici obiettivi</b>	da 0 a 60	45
<b>Valutazione del grado di copertura del ruolo</b>	da 0 a 40	40
<b>Punteggio totale</b>		85