



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Bagnacavallo 02/07/2024

All'Amministratore Unico dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna

Al Direttore Generale

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2023

Funzionamento sistema di misurazione

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

STATISTICA VALUTAZIONE

Il nucleo di valutazione interno rileva l'andamento delle valutazioni dell'anno 2023 confrontate con quelle dell'anno 2022 che evidenziano una generale riduzione dei valori statistici sul punteggio delle valutazioni, in seguito al cambiamento della scheda di valutazione che prevede nuovi items e diversa modalità di valorizzazione dei punteggi.

Statistica - valutazioni dipendenti

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	82,51	94,00
max	100,00	100,00
minimo	58,33	66,90
Mediana*	82,50	94,80
Moda**	81,67	100,00
Scarto quadratico medio***	8,97	6,17
Numero di valutazioni	160	142

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Statistica - valutazioni titolari di elevate qualificazioni

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	89,12	95,55
max	97,72	99,75
minimo	67,04	88,92
Mediana*	94,11	97,95
Moda**	-	-
Scarto quadratico medio***	11,99	5,23
Numero di valutazioni	6	6

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Statistica – valutazioni dirigenti		
Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	92,50	100,00
max	100,00	100,00
minimo	85,00	100,00
Mediana*	92,50	100,00
Moda**	-	
Scarto quadratico medio***	10,61	0,00
Numero di valutazioni	2	2

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

GIUDIZIO DI SINTESI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, relativo all'anno 2023 consente di rilevare vari risultati prevalentemente positivi.

Il processo valutativo nella sua interezza presenta fluidità di svolgimento, le fasi operative sono tendenzialmente rispettate; la strumentazione tecnica è adeguatamente "applicata".

L'anno 2023 è stato il primo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance e come tutti i cambiamenti richiede una periodo di applicazione per valutarne l'efficienza, valutando se necessario interventi correttivi.

Come precisato nel nuovo sistem di valutazione, le schede sono naturalmente oggetto di periodica revisione sulla base dell'evoluzione organizzativa o su proposta condivisa dei valutatori e valutati e sono approvate con atto del dirigente di area. Si incentiva quindi un costante verifica anche mediante questionari rivolti ai dipendenti per verificarne la condivisione.

In merito alla misurazione e valutazione della performance del personale incaricato di elevata qualificazione, il nuovo sistema risulta completo nella suddivisione delle 3 aree:

- area 1: Valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici individuali e/o di performance organizzativa assegnati e pesati in sede di approvazione della sezione "Performance" del Piao;
- area 2 Valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale di tutto l'Asp - comportamenti organizzativi;
- area 3 Valutazione qualità del contributo individuale, competenze professionali e manageriali, dimostrati nel periodo considerato.

Si esprime parere positivo sull'analiticità della scheda per gli incaricati di elevate qualificazione, diversificate secondo il profilo.

Infine la valutazione della performance del vertice amministrativo e di governo dell'ente (Direttore Generale e Dirigenti) prende in esame i seguenti fattori:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi annuali approvati nella sezione "Performance" del Piao: peso 60%;
- b) valutazione del grado di copertura del ruolo, ovvero dei comportamenti organizzativi espressi nel corso dell'anno: peso 40%.

Si esprime parere positivo sul maggior peso assegnato agli obiettivi.

• Formulazione Obiettivi

Su un piano generale si invita a mantenere sempre alto il livello di cura, al fine di garantire obiettivi che comportino un elevato grado "performante", ovvero facendo in modo che gli obiettivi stessi siano un'effettiva sfida per colui o colei che deve realizzarli.

Il nucleo di valutazione interno, tutto ciò premesso, valida il funzionamento del sistema di valutazione previsto dal Dlgs n.150/2009.

Monica Tagliavini

Sandra Veroli

Lelli Lucia