



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Bagnacavallo 31 luglio 2018

Al Consiglio di Amministrazione dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna

Al Direttore Generale

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2017

Funzionamento sistema di misurazione

L'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, nel corso del 2017 ha consolidato il sistema di misurazione della performance per i titolari di posizione organizzativa e i dirigenti approvato con delibera n. 22/2015 e il sistema di valutazione dei dipendenti, approvato con delibera n. 26/2012.

STATISTICA VALUTAZIONE DIPENDENTI-POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il nucleo di valutazione interno rileva l'andamento delle valutazioni dell'anno 2017 confrontate con quelle dell'anno 2016 con i seguenti dati statistici:

Statistica – valutazioni dipendenti

Punteggio espresso su base 100		ANNO 2016	ANNO 2017
Medio		93,13	92,48
max		100	100
minimo		62,2	62,1
Mediana*		95	94,6
Moda**		100	100
Scarto quadratico medio***		6,69	7,95
Numero di valutazioni		150	155

* 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 posizione organizzativa

Punteggio espresso su base 100		ANNO 2016	ANNO 2017
Medio		84,88	94,97
max		100	100
minimo		24,42	83,29
Mediana*		97,25	98,77
Moda**		100	100
Scarto quadratico medio***		25,32	6,78
Numero di valutazioni		9	8

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

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Nelle valutazioni dei titolari di Posizione Organizzativa, visto il numero esiguo delle valutazioni gli indici risultano molto influenzati dai valori estremi.

Gli indici statistici rilevano un andamento costante nella valutazione con dati medi elevati e una dispersione dal valore medio limitata, per i dipendenti. Solo elementi che rilevano la necessità di rivedere il sistema di misurazione e in particolare la scheda di valutazione per creare nuovi stimoli sia ai valutati che ai valutatori.

GIUDIZIO DI SINTESI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, relativo all'anno 2017 consente di rilevare vari risultati prevalentemente positivi.

Il processo valutativo nella sua interezza presenta fluidità di svolgimento, con una chiara comprensione da parte di tutti gli attori del Sistema del corretto funzionamento di esso; le fasi operative sono tendenzialmente rispettate; la strumentazione tecnica è adeguatamente "applicata".

Il principio della differenziazione delle valutazioni per le posizioni organizzative, introdotto nell'anno 2015 al fine di riconoscere il merito e il differente apporto individuale alla performance, ha visto l'effetto estremamente positivo (specie in quella fase) di orientare le posizioni organizzative da cui dipendono i giudizi valutativi nei confronti dei dipendenti, verso una maggiore articolazione dei giudizi stessi, così attuando, concretamente, non solo gli indirizzi legislativi sul tema, ma anche l'esigenza presente nell'organizzazione di una migliore distribuzione selettiva di retribuzione di risultato e di incentivi ai dipendenti.

Rispetto al sistema valutativo della prestazione dei dipendenti, ormai applicato da diversi anni con la stessa scheda di valutazione, ha efficacemente realizzato gli obiettivi che si prefiggeva ed ha prodotto, all'interno dell'organizzazione, l'innovazione organizzativa attesa, ma come per ogni Sistema Organizzativo è, comunque, fisiologica l'esigenza di una sua "manutenzione". In questo senso proprio la "maturità" raggiunta nell'applicazione della Valutazione in esame consente a questo Nucleo di proporre ulteriori azioni di "affinamento" per rendere ancora più efficiente ed efficace il Sistema stesso, così conservando, negli anni, ugual grado di adeguatezza rispetto ai fini da perseguire. Tutto ciò emerge anche dai dati statistici indicati sopra.

• 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.

Appare opportuno, proporre i seguenti cambiamenti a livello operativo, cioè di prassi:

- che i Coordinatori e il Direttore generale prestino massima attenzione alla puntuale indicazione, per ciascun obiettivo individuato, sia di congrue azioni realizzative sia di indicatori precisi che consentano la successiva (e quanto più possibile oggettiva) misurazione dell'attuazione.

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

Tiziana Golinelli
Monica Tagliavini
Sandra Veroli