



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Bagnacavallo 29/06/2021

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

Al Direttore Generale

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2020

Funzionamento sistema di misurazione

L'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, nel corso del 2020 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 2020 confrontate con quelle dell'anno 2019 con i seguenti dati statistici:

Statistica – valutazioni dipendenti

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2020	ANNO 2019
Medio	93,06	93,58
max	100,00	100
minimo	61,50	62,77
Mediana*	96,81	95,1
Moda**	100	100
Scarto quadratico medio***	6,77	6,88
Numero di valutazioni	156	148

* 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 titolare di posizione organizzativa

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2020	ANNO 2019
Medio	94,73	94,73
max	100,00	100,00
minimo	86,75	86,75
Mediana*	96,81	90,21
Moda**	-	-
Scarto quadratico medio***	5,75	5,46
Numero di valutazioni	9	9

* 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 2020 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".

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 positivo di orientare 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. 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, che rilevano un andamento costante nella valutazione con dati medi elevati e una dispersione dal valore medio limitata. Solo elementi che evidenziano 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. Si rileva a tal fine che nel 2019 è iniziato un percorso per la revisione completa delle schede di valutazione che doveva concludersi nei primi mesi del 2020 per entrare a regime al più tardi dal 2° semestre 2020, ma in seguito al grave epidemia Covid 19, non è stato possibile completare tale progetto, che è stato inevitabilmente rinviato.

• **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 i Direttori 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