



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Bagnacavallo 27/06/2023

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

Al Direttore Generale

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2022

Funzionamento sistema di misurazione

L'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, nel corso del 2022 ha confermato l'utilizzo del 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, per l'ultimo anno visto l'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, sul quale è stato espresso parere positivo il 01/06/2023.

STATISTICA VALUTAZIONE DIPENDENTI-POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il nucleo di valutazione interno rileva l'andamento delle valutazioni dell'anno 2022 confrontate con quelle dell'anno 2021 con i seguenti dati statistici:

Statistica – valutazioni dipendenti

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2022	ANNO 2021
Medio	94,00	94,30
max	100,00	100,00
minimo	66,90	64,20
Mediana*	94,80	96,10
Moda**	100,00	100,00
Scarto quadratico medio***	6,17	6,05
Numero di valutazioni	142	147

* 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 2022	ANNO 2021
Medio	95,55	91,96
max	99,75	99,52
minimo	88,92	76,67
Mediana*	97,95	98,48
Moda**	-	-
Scarto quadratico medio***	5,23	8,97
Numero di valutazioni	6	7

* 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 2022 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 "revisione", che come precisato in premessa si è realizzato con l'adozione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera dell'Amministratore Unico n. 7 del 05/06/2023.

• **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, 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.

Monica Tagliavini

Sandra Veroli

Lelli Lucia