

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 2022**

L'anno 2023, il giorno 24 del mese di luglio si è riunito il "Nucleo di Valutazione" dell'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA composto

Presidente: Monica Tagliavin- 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 del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 23/06/2015 che ha approvato un sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale degli incaricati di posizione organizzativa dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna", applicabile anche ai direttori di area;

Visto

- gli obiettivi assegnati per l'anno 2022, elencati in forma sintetica nell'Allegato A;
- la relazione sul raggiungimento degli obiettivi stessi;

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 assunto ai diversi livelli territoriali, utili per portare avanti le problematiche e le criticità proprie delle Asp o per promuovere la collaborazione delle Asp a livello regionale e provinciale.
- Obiettivo n. 2: Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna, sia sui temi di sicurezza e qualità del lavoro che per rafforzare il senso di appartenenza e di identità dei dipendenti: si ritiene pienamente raggiunto, per aver ideato e promossa la realizzazione di una specifica sezione internet per la comunicazione con i dipendenti, che mette al centro la formazione e accorcia e semplifica le relazioni tra i vari livelli di responsabilità.
- Obiettivo n. 3: Miglioramento delle strategie anticorruzione e avvio della revisione del codice di comportamento aziendale: si ritiene raggiunto. Si rileva una sostanziale e radicale modifica all'approccio al sistema di valutazione dei rischi corruttivi e delle misure di contenimento, che si è completato con l'adozione del codice di comportamento.
- si allega (allegato A) scheda riassuntiva per la valorizzazione di raggiungimento degli obiettivi **pari a 100%** . **Nella scheda di valutazione – Area1 , tale % è nel range compreso nel punteggio massimo di 40 punti.**

Dall'analisi della documentazione di rendicontazione rispetto ai risultati di attività anno 2022, sia di carattere economico, relazione sulla gestione, relazione alla performance, bilancio sociale, indicatori per accreditamento e la relazione dell'Amministratore unico uscente, si propone la seguente valutazione delle Aree 2 e 3

**Area 2: valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente:**

emerge il ruolo centrale che il Direttore Generale ha svolto nell'anno 2022, nell'affrontare e sostenere la gestione complessiva dell'Asp: l'attività di coordinamento e supervisione nella gestione dei servizi socio sanitari, il continuo rapporto con l'Azienda Sanitaria e con le istituzioni locali, l'attenzione e l'impegno nel limitare nel miglior modo possibile gli effetti economici negativi del perdurare, almeno per il primo semestre delle conseguenze Covid, nell'incentivare e promuovere lo sviluppo della informatizzazione nelle procedure concorsuali e in generale nelle attività sia amministrativi che proprie dell'area socio sanitaria, hanno comportato uno sforzo straordinario al quale il Direttore dell'Azienda ha fatto fronte con costante determinazione e presenza.

Per questo si propone la seguente valutazione dell'Area 2

**“Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità”. Valutazione A punti 40**

**AREA 3**

**Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativa**

Si riporta per ogni fattore il corrispondente punteggio

<b>Elenco fattori</b>	<b>Valutazione e assegnata</b>	<b>Punteggio parziale corrispondente</b>
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15%	40
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15%	40
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10%	40
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10%	40
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5%	40
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%	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8%	40
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7%	40
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7%	40
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5%	40

Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6%	40
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>		40

Si allega la scheda di valutazione del direttore generale per l'anno 2022, completa, quale proposta del nucleo di valutazione.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Sandra Veroli

Dott.ssa Lelli Lucia

## Allegato A: scheda riassuntiva per la valorizzazione di raggiungimento degli obiettivi

n. obiettivo	OBIETTIVO	indicatori	peso obiettivo 2022	% raggiungimento obiettivi
1	Coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale (livello regionale e distrettuale)	Partecipazione attiva dell'Asp ai principali tavoli di riflessione, programmazione e coordinamento a diversi livelli territoriali e monitoraggio sullo sviluppo della programmazione	40	100,00%
2	Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna, sia sui temi di sicurezza e qualità del lavoro che per rafforzare il senso di appartenenza e di identità dei dipendenti	Attivazione di specifici canali di comunicazione digitalizzati con una particolare attenzione ai dipendenti	20	100,00%
3	Miglioramento delle strategie anticorruzione e avvio della revisione del codice di comportamento aziendale	Nuovo codice di comportamento	30	100,00%
4	Procedura innovativa informatizzata, mediante realizzazione in economia di una piattaforma selezioni online Asp, con prove scritte a distanza, unica per le 3 Asp della provincia di Ravenna	Completamento della procedura e utilizzo delle graduatorie	50	100,00%
5	Nuova modalità di gestione del patrimonio destinato all'Erp, con riduzione dei costi residui a carico ASP	Perfezionamento degli atti per le assegnazioni ai Comuni	50	100,00%

## Dirigenti

Nome e cognome	Monica Tagliagni
Anno di valutazione	2022

### VALUTAZIONE ISTRUTTORIA

#### Area 1

**Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al Piano programmatico e al Piano degli obiettivi del settore**

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	40
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	

<b>PUNTEGGIO AREA 1</b>	da 0 a 40	40-
-------------------------	-----------	-----

#### AREA 2

**Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente**

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	40
Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il contributo individuale è stato limitato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	

e delle responsabilità			
Il contributo individuale è stato non significativo	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	
<b>PUNTEGGIO AREA 2</b>	(da 0 a 40)		<b>40-</b>

### AREA 3

#### Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativa

<b>Elenco fattori</b>	<b>Valutazione e assegnata</b>	<b>Punteggio parziale corrispondente</b>
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15%	<b>40</b>
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15%	<b>40</b>
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10%	<b>40</b>
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10%	<b>40</b>
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5%	<b>40</b>
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%	<b>40</b>
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8%	<b>40</b>
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7%	<b>40</b>
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7%	<b>40</b>
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5%	<b>40</b>
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6%	<b>40</b>
<b>MEDIA PUNTEGGI</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 3</b>	(da 0 a 40)	38
-------------------------	-------------	----

**SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

<b>Dimensioni di valutazione</b>	<b>Variazione punteggi</b>	<b>Punteggi parziali</b>
<b>Valutazione della performance della u.o. Di diretta responsabilità</b>	da 0 a 40	40
<b>Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente</b>	da 0 a 40	40
<b>Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi</b>	da 0 a 40	40
<b>Punteggio totale</b>		120

**Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120.**