



ESITI VALUTAZIONE DAL BASSO 2016 – RILEVAZIONE 2017

Affluenza rilevazione anno 2017

La tabella che segue mostra l'affluenza effettiva derivante dal rapporto tra il numero complessivo delle valutazioni effettuate rispetto al numero complessivo degli aventi diritto ad effettuare la valutazione.

Tabella 1

	VALUTATI POTENZIALI	VALUTATORI POTENZIALI	VALUTAZIONI EFFETTUATE	AFFLUENZA EFFETTIVA	DIRIGENTI CHE HANNO RAGGIUNTO IL QUORUM
Consiglio regionale	13	300	112	37,33%	3

L'affluenza della rilevazione mostra per questa annualità un incremento rispetto all'anno precedente, passando dal 23,08% del 2016 al 37,33% del 2017.

Esiti punteggio questionari

La seguente tabella, con il relativo grafico, evidenzia, per il Consiglio regionale, il punteggio massimo, quello minimo e quello medio dell'Indice Medio di Soddisfazione registrato dai singoli questionari interamente completati. Il punteggio restituito da ogni questionario è dato dalla media aritmetica dei punteggi (da 1 a 7) attribuiti, in sede di compilazione, a ciascuno dei 12 items indagati.

Tabella 2

PUNTEGGIO MASSIMO, MINIMO E MEDIO DELL'INDICE DI SODDISFAZIONE (IMS) CONSEGUITO DAI DIRIGENTI DEL CONSIGLIO

Consiglio regionale	Max -IMS	Min -IMS	Max -IMS	TOT. QUESTIONARI	AFFLUENZA EFFETTIVA	VALUTATORI POTENZIALI	VALUTATI POTENZIALI
Valori 2017	7	1,16	5,49	112	37,33%	300	13
Valori 2016	7	1,16	5,2	63	23,08	273	14

Grafico 1

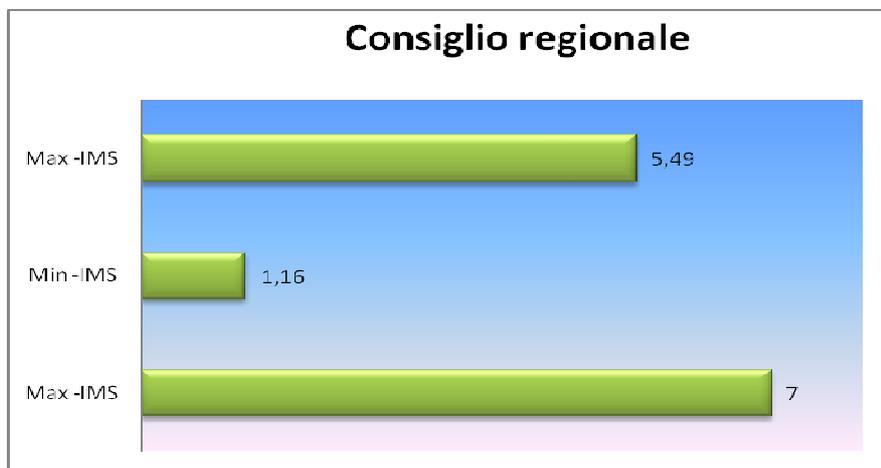
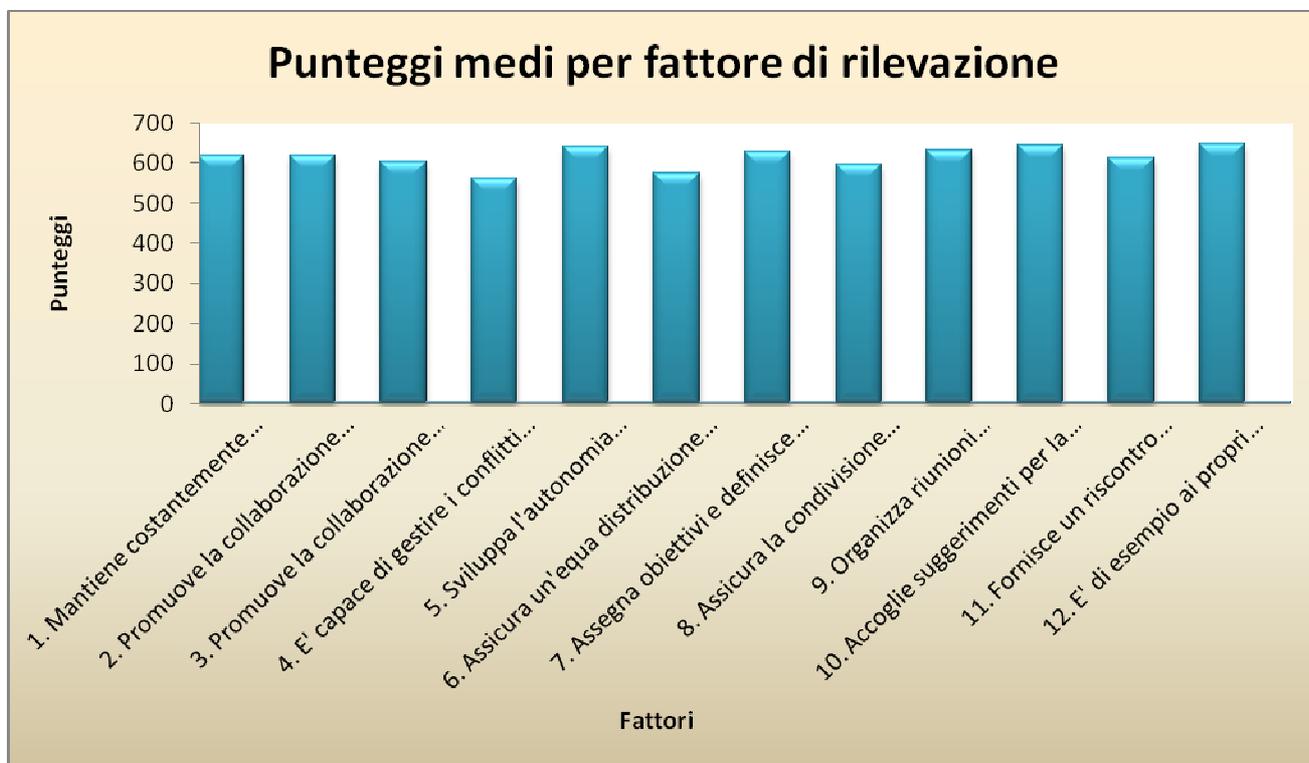


Tabella 3

PUNTEGGI COMPLESSIVI E MEDI OTTENUTI PER FATTORE DI RILEVAZIONE				
	Punteggio complessivo	Valore medio dei punteggi 2016	Valore minimo e massimo 2016 (rilevazione 2017)	Valore minimo e massimo 2015 (rilevazione 2016)
1. Mantiene costantemente informato il personale in relazione all'evoluzione normativa e organizzativa interna ed esterna	620	5,54		
2. Promuove la collaborazione tra il personale della propria unità organizzativa	619	5,53		
3. Promuove la collaborazione tra il personale della propria unità organizzativa e le altre Direzioni regionali	603	5,38		
4. E' capace di gestire i conflitti tra il personale	562	5,02	Valore minimo	Valore minimo
5. Sviluppa l'autonomia decisionale dei propri collaboratori mediante lo strumento della delega	640	5,71		
6. Assicura un'equa distribuzione dei carichi di lavoro	574	5,13		
7. Assegna obiettivi e definisce priorità d'intervento tenendo conto delle competenze professionali del personale assegnato per massimizzare il risultato complessivo	628	5,61		
8. Assicura la condivisione preventiva della programmazione mediante efficaci processi di comunicazione interna	597	5,33		
9. Organizza riunioni sistematiche con il personale per la discussione dei piani di lavoro e verifica dei risultati conseguiti	632	5,64		Valore massimo
10. Accoglie suggerimenti per la semplificazione dei processi amministrativi e facilita l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative	645	5,76		
11. Fornisce un riscontro sistematico della qualità del lavoro e dei risultati conseguiti dal personale con cui collabora	612	5,46		
12. E' di esempio ai propri collaboratori relativamente all'utilizzazione appropriata delle risorse disponibili per la minimizzazione degli sprechi e la massimizzazione dei risultati	647	5,78	Valore massimo	

Grafico 2



Di seguito, vengono evidenziati i fattori che hanno registrato i migliori punteggio ed i fattori che necessitano di un miglioramento.

Tabella 4

PUNTI DI FORZA E PUNTI DA MIGLIORARE		
5. Sviluppa l'autonomia decisionale dei propri collaboratori mediante lo strumento della delega	640	Punti di forza
10. Accoglie suggerimenti per la semplificazione dei processi amministrativi e facilita l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative	645	
12. E' di esempio ai propri collaboratori relativamente all'utilizzazione appropriata delle risorse disponibili per la minimizzazione degli sprechi e la massimizzazione dei risultati	647	
4. E' capace di gestire i conflitti tra il personale	562	Punti da migliorare
6. Assicura un'equa distribuzione dei carichi di lavoro	574	
8. Assicura la condivisione preventiva della programmazione mediante efficaci processi di comunicazione interna	597	

Di seguito si riporta la tabella dei valori medi dei punteggi, ottenuti sui singoli fattori di rilevazione, per maschi e femmine.

Tabella 5

VALORI MEDI DEI SINGOLI FATTORI DI RILEVAZIONE PER GENERE

GENERE	1. Mantiene costantemente informato il personale in relazione all'evoluzione e normativa organizzativa interna ed esterna	2. Promuove la collaborazione tra il personale della propria unità organizzativa	3. Promuove la collaborazione tra il personale della propria unità organizzativa e le altre Direzioni regionali	4. E' capace di gestire i conflitti tra il personale	5. Sviluppa l'autonomia decisionale dei propri collaboratori mediante lo strumento della delega	6. Assicura un'equa distribuzione dei carichi di lavoro	7. Assegna obiettivi e definisce priorità d'intervento tenendo conto delle competenze professionali del personale assegnato per massimizzare il risultato complessivo	8. Assicura la condivisione preventiva della programmazione mediante efficaci processi di comunicazione interna	9. Organizza riunioni sistematiche con il personale per la discussione dei piani di lavoro e verifica dei risultati conseguiti	10. Accoglie suggerimenti per la semplificazione dei processi amministrativi e facilita l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative	11. Fornisce un riscontro sistematico della qualità del lavoro e dei risultati conseguiti dal personale con cui collabora	12. E' di esempio ai propri collaboratori relativamente all'utilizzazione appropriata delle risorse disponibili per la minimizzazione degli sprechi e la massimizzazione dei
MASCHIO	5,33	5,14	5,22	4,67	5,78	4,69	5,53	5,14	5,64	5,56	5,31	5,50
FEMMINA	5,63	5,71	5,46	5,18	5,68	5,33	5,64	5,42	5,64	5,86	5,54	5,91