Casa di Riposo
"Santa Maria della Misericordia"

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
(Deliberazione n. 16 del 19 Luglio 2018)

OGGETTO: Approvazione Sistema di valutazione e pesatura per le Posizioni Organizzative

L'anno DUEMILADICIOTTO il giorno DICIANNOVE del mese di LUGLIO alle ore 21,15 nella Segreteria della Casa di Riposo, previa trasmissione d'inviti a norma di legge, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

Sauro Pucci(Presidente)	Presente
Bartolini Don Roberto (Vice Presidente)	Assente
Giotti Graziano (Consigliere)	Presente
Magherini Silvia (Consigliere)	Presente
Nencioni Alessandro (Consigliere)	Presente

Assiste in qualità di Segretario del CDA l'Avv. Tiziano Cresci incaricato della redazione del presente verbale. Sauro Pucci assume la presidenza e, constatata la sussistenza del numero legale ai sensi dell'art. 13 paragrafo 5 dello Statuto, dichiara aperta la seduta per la trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto l'art. 13 co. 1 della L.R. n. 43/2004 "*L'azienda pubblica di servizi alla persona ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotata di un proprio statuto e propri regolamenti interni che ne garantiscono l'autonomia, contabile, tecnica e gestionale. essa gode di un proprio patrimonio, di autonomia finanziaria basata sulle entrate derivanti dalle rendite del patrimonio, da liberalità, dal corrispettivo per i servizi resi e dai trasferimenti di enti pubblici o privati*";

Esaminati gli allegati schemi del "*Sistema di pesatura ai fini della determinazione dell'indennità di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa*" e del "*Sistema di valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato agli incaricati di posizione organizzativa*";

All'unanimità dei voti, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

di approvare l'allegato Sistema di pesatura ai fini della determinazione dell'indennità di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa nonché l'allegato Sistema di valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato agli incaricati di posizione organizzativa.

IL CONSIGLIO

Rilevata, inoltre, la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
Con voti unanimi resi nelle forme di legge da tutti i presenti e quindi con la maggioranza prescritta dall'art. 47 - comma 3 della L. 08.06.1990, nø 142.

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47 - 3 comma L. n° 142 del 08.06.1990.

Casa di Riposo
Santa Maria della Misericordia
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Sistema di pesatura ai fini della determinazione dell'indennità di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa

Approvato con Verbale del Consiglio di Amministrazione _____

Via Trieste, 97 – 50025 Montespertoli (FI)
0571/657076
C.F.: 80031190483 - P.IVA 04450230489
info@casariposomontespertoli.com

Tel. 0571/609590 – Fax

www.casariposomontespertoli.com
casariposomontespertoli@pec.it

La pesatura delle posizioni avviene seguendo i seguenti criteri:

1) Collocazione nella struttura
2) Complessità organizzativa
3) Responsabilità gestionali
4) Qualificazione professionale

Criterio	SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE	PUNTEGGIO	
		DA	A
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	P.O. caratterizzata **da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali** contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Azienda e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Azienda e/o rilevante qualificazione professionale.	0	9
	P.O. caratterizzata **da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali** contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Azienda e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Azienda e/o rilevante qualificazione professionale.	10	15
	P.O. caratterizzata **da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali** contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di alto contenuto e rilevanza strategica per l'Azienda e/o di alta qualificazione professionale.	**16**	**20**
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	P.O. caratterizzata da **adeguato grado di complessità organizzativa** (n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna).	0	14
	P.O. caratterizzata da **rilevante grado di complessità organizzativa**(n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna).	15	25
	P.O. caratterizzata **da elevato grado di complessità organizzativa**(n. di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza	**26**	**30**

	esterna/interna).		
RESPONSABILITA' GESTIONALI	**Adeguata entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite** ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva.	0	14
	Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.	15	25
	Elevata entità_delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.	**26**	**30**
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	**Adeguato grado di specializzazione** richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	0	9
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	10	15
	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	**16**	**20**

Una volta calcolato, per ciascuna P.O., il valore la stessa è assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare.

A tal fine sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di __ punti	Da 5.164,57 a _____ Euro
Da ___ a ___ punti	Da _____ Euro a _____ Euro
Da __ a ___ punti	Da _____ Euro a 12.911,42 Euro

Casa di Riposo
Santa Maria della Misericordia
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Sistema di valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato agli incaricati di posizione organizzativa

Approvato con Verbale del Consiglio di Amministrazione _____

Via Trieste, 97 – 50025 Montespertoli (FI)
0571/657076
C.F.: 80031190483 - P.IVA 04450230489
info@casariposomontespertoli.com
Tel. 0571/609590 – Fax
www.casariposomontespertoli.com
casariposomontespertoli@pec.it

Il presente documento illustra i criteri e le metodologie per la misurazione e la valutazione della prestazione individuale del personale incaricato di posizione organizzativa.
Esso ha l'obiettivo, avendo come base gli attuali strumenti di programmazione dell'Azienda Pubblica, di rendere effettivo il collegamento tra erogazione della produttività e differenziazione dei giudizi e delle premialità.
Il Sistema di misurazione e valutazione, è quindi volto:

1) al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Azienda Pubblica;
2) alla crescita delle competenze professionali degli incaricati di P.O., che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati ottenuti;
3) ad agevolare il legame tra obiettivi strategici, obiettivi operativi e valutazione individuale anche attraverso un progressivo miglioramento dell'attività di programmazione, che permetta di definire e assegnare obiettivi, risorse, tempistiche e responsabilità.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione dovrà essere rivisto e implementato anche per quanto riguarda la totalità dei dipendenti, in coerenza con l'evoluzione ed il miglioramento del sistema di programmazione dell'Amministrazione, che ne costituisce il necessario punto di partenza, nonché con l'evoluzione della normativa in materia di valutazione delle prestazioni del personale della Pubblica Amministrazione.

1 - Definizione ed assegnazione degli obiettivi

Annualmente il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda stabilisce gli obiettivi che gli incaricati di P.O. sono chiamati a conseguire nell'esercizio o nel triennio di riferimento, attribuendo a tali obiettivi un peso in relazione alla importanza e strategicità dei medesimi.
Il peso complessivo degli obiettivi è pari a 100.
Tali obiettivi devono riguardare in particolare:

- le attività ritenute strategiche ai fini dell'attuazione del programma di mandato del Consiglio di Amministrazione o di quanto previsto negli atti di programmazione dell'Azienda;
- l'interazione e la collaborazione tra i diversi settori e servizi dell'Azienda, ai fini di una migliore efficienza, efficacia ed economicità dei servizi resi all'utenza;
- le innovazioni organizzative, procedurali e procedimentali da apportare all'azione amministrativa ed alle modalità di gestione delle diverse attività dell'Azienda al fine di migliorarne la funzionalità e l'economicità.

Per quanto possibile, per ciascun obiettivo vanno previsti indicatori o specifiche attività finalizzate a valutarne il grado di attuazione.
Per gli obiettivi a carattere pluriennale vanno indicate le percentuali da conseguire in ciascun esercizio.

2 - Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è determinata in percentuale rispetto all'indennità di posizione, nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dell'art. 10 CCNL 31.03.1999. Per ogni titolare di P.O. viene pertanto determinato un importo massimo teorico di retribuzione di risultato, da erogarsi secondo i criteri di seguito specificati.

3 – Valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato

La retribuzione di risultato viene erogata:

a) nella misura del **60%** sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi indicati annualmente dal CdA (**60 punti**);
b) nella misura del **40%** sulla base dei criteri per la valutazione dell'apporto individuale, come indicati nell'Allegato A (**40 punti**)

La valutazione complessiva di ogni singolo incaricato di P.O. è riassunta nella scheda Allegato B.

3.1 Modalità di attribuzione della quota della retribuzione di risultato connessa al grado di attuazione degli obiettivi

La quota (pari al 60% della retribuzione complessiva) della retribuzione di risultato connessa al grado di attuazione degli obiettivi, da attribuire ai singoli incaricati di P.O., viene determinata applicando la

percentuale di realizzazione dell'obiettivo al peso assegnato all'obiettivo medesimo, secondo la seguente formula:

$$P_i = PA \times Peso\ A + PB \times Peso\ B + \ldots\ldots PN \times Peso\ N$$

dove

P_i = *punteggio assegnato all'incaricato di P.O.;*
PA = *Percentuale di realizzazione dell'obiettivo A;*
Peso A = *peso dell'obiettivo A;*
.....
PB = *Percentuale di realizzazione dell'obiettivo B;*
Peso B = *peso dell'obiettivo B;*
.....
PN = *Percentuale di realizzazione dell'obiettivo N;*
Peso N = *peso dell'obiettivo N;*

Il punteggio così ottenuto dovrà essere riparametrato a 60 punti, che corrispondono al punteggio massimo assegnabile per la realizzazione degli obiettivi, secondo la seguente formula:

$$100 : 60 = P_i : X$$

dove

P_i = *punteggio assegnato all'incaricato di P.O.;*
X = *punteggio assegnato all'incaricato di P.O. per la realizzazione degli obiettivi, da considerare ai fini del punteggio complessivo*

Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, gli incaricati di P.O. dovranno produrre una relazione esplicativa dei risultati raggiunti, che tenga conto degli specifici indicatori previsti al fine di valutarne il grado di attuazione.
Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati non assumeranno rilevanza gli obiettivi annullati, sospesi o rinviati ad altro esercizio per decisione degli Organi istituzionali, per sopravvenute disposizioni normative o regolamentari o per intervenuta materiale impossibilità di realizzazione.
Nell'attività di valutazione dovranno essere oggetto di considerazione i seguenti elementi:

a) disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali rispetto a quella programmata;
b) eventi imprevisti ed imprevedibili insorti nel corso del periodo oggetto di valutazione;
c) categorie di inquadramento delle risorse umane in rapporto a quelle ipotizzate per la realizzazione del programma dell'Amministrazione.

3.2 Modalità di attribuzione della quota della retribuzione di risultato connessa alla *performance* individuale

La quota (pari al 40% del fondo complessivo) della retribuzione di risultato connessa alla valutazione della *performance* individuale viene calcolata, tenuto conto degli indicatori di cui all'Allegato A, sulla base della seguente formula:

100:40=Punteggio Qp.:X

100 = punteggio massimo conseguibile sulla base degli indicatori contenuti nell'Allegato A
Punteggio Qp = punteggio individuale ottenuto sulla base degli indicatori contenuti nell'Allegato A
X = punteggio relativo alla qualità della prestazione individuale

4 – Procedimento di valutazione

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla pesatura degli obiettivi assegnati agli incaricati di posizione organizzativa ed alla definizione degli indicatori di risultato per ciascun obiettivo, eventualmente avvalendosi del supporto del Nucleo di Valutazione.
Il Nucleo di Valutazione, qualora nominato, procede poi:

- alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sulla base della relazione prodotta dall'incaricato ed eventualmente sulla base di un colloquio con l'interessato;
- all'attribuzione dei punteggi connessi alla performance individuale di cui all'Allegato A, previo confronto con il Consiglio di Amministrazione.

In caso di assenza del Nucleo di Valutazione, tali attività saranno svolte dal Consiglio di Amministrazione.
I risultati della valutazione, riassunti nella scheda Allegato B, vengono rimessi dal Nucleo di Valutazione (qualora nominato) al Consiglio di Amministrazione che provvede ad approvarli.
La retribuzione di risultato è corrisposta:

- in misura intera in caso di punteggio pari o superiore a 90 punti;
- in misura ridotta al 95% in caso di punteggio compreso tra 80 e 89 punti;
- in misura ridotta al 80% in caso di punteggio compreso tra 70 e 79 punti;
- in misura ridotta al 50% in caso di punteggio compreso tra 60 e 69 punti.

La retribuzione di risultato non sarà corrisposta in caso di punteggio inferiore a 60 punti.

5 – Nucleo di valutazione

Il Consiglio di Amministrazione può avvalersi della collaborazione del Nucleo di Valutazione.
Il Nucleo di valutazione è composto, in forma monocratica o collegiale, da un esperto esterno, ovvero da esperti esterni, ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.
La durata in carica del Nucleo non può eccedere il termine dell'esercizio in corso alla scadenza, per qualsiasi causa, del Consiglio di Amministrazione.
Al Nucleo di Valutazione spetta un compenso annuo determinato dal Consiglio di Amministrazione.
Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia.
Il Nucleo di Valutazione, accertata la realizzazione degli obiettivi assegnati e definiti i parametri per la performance individuale, rimette il proprio operato al Consiglio di Amministrazione che provvede ad approvarlo.

Allegato A

INDICATORI DEI COMPORTAMENTI DETERMINANTI LA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEGLI INCARICATI DI POSIZONE ORGANIZZATIVA

1. **Capacità di gestire ed innovare i processi – descrizione:**
   - Capacità di individuare soluzioni e definire le priorità proponendo opzioni di intervento alternative. (Pt. da 0 a 10)
   - Capacità di verificare sistematicamente il contenuto delle funzioni gestite ed elaborare e attuare interventi di miglioramento o di innovazione. (Pt. da 0 a 10)

2. **Competenze tecniche e manageriali – descrizione:**
   - Capacità di applicare e approfondire le conoscenze specialistiche e tecniche necessarie allo svolgimento della propria attività. (Pt. da 0 a 10)
   - Esercizio efficace e sviluppo del ruolo manageriale. (Pt. da 0 a 10)

3. **Capacità di valutazione e motivazione dei propri collaboratori – descrizione:**
   - Capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata, non solo attraverso la selettività dei giudizi, ma resa anche palese dalle modalità prescelte per rendere trasparente e motivante la valutazione stessa. (Pt. da 0 a 10)
   - Capacità di gestire le risorse umane attraverso la qualità della comunicazione e delle relazioni interne per un loro impiego ottimale. (Pt. da 0 a 10)

4. **Correttezza dei comportamenti organizzativi – descrizione:**
   - Capacità di pianificare, gestire e controllare le attività inerenti la propria area di responsabilità, attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse umane, economiche e strumentali disponibili, in funzione degli obiettivi prefissati e nel rispetto dei vincoli esistenti, in particolare di quelli previsti dalla Legge n. 190/12 e dal Dlgs. n. 33/13 in materia di anticorruzione e trasparenza. (Pt. da 0 a 10)
   - Capacità di razionalizzare progressivamente la struttura dei costi delle attività governate senza alterare il livello di risultati. (Pt. da 0 a 10)
   - Capacità di interagire efficacemente e lavorare insieme con gli altri Responsabili dei servizi per la risoluzione di problematiche comuni. (Pt. da 0 a 10)
   - Capacità di gestire le relazioni istituzionali con gli Amministratori e con soggetti esterni all'Azienda per un proficuo scambio di informazioni, conoscenze ed esperienze. (Pt. da 0 a 10)

Allegato B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Anno _____

Nome e Cognome _____

Ambito di misurazione delle prestazioni	Max punti	Punteggio conseguito
1) Raggiungimento degli obiettivi assegnati	60	
2) Performance individuale	40	
Totale	100	

1) Raggiungimento obiettivi assegnati

Obiettivo assegnato	Peso obiettivo	Percentuale di raggiungimento	Punteggio conseguito
Totale			
Totale riparametrato a 60 punti			

2) Performance individuale

Criterio	Punteggio conseguito
Capacità di gestire ed innovare i processi	
Competenze tecniche e manageriali	
Capacità di valutazione e motivazione dei propri collaboratori	
Correttezza dei comportamenti organizzativi	
Totale	
Totale riparametrato a 40 punti	

Casa di Riposo

Santa Maria della Misericordia

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

Per copia conforme per uso amministrativo.

Visto: IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio della Casa di Riposo "Santa Maria della Misericordia" per 15 giorni consecutivi a partire dal .....

Montespertoli, li.....

IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva per:
- immediata eseguibilità;
- il termine decorso di 10 giorni da quello di pubblicazione, in data .....

Montespertoli, li.....

IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

Via Trieste, 97 – 50025 Montespertoli (FI)

Tel. 0571/609590 – Fax 0571/657076

e-mail : info@casariposomontespertoli.com

P.IVA 04450230489