

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
“BENIAMINO FORLINI”  
Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno  
OFFIDA**

**CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Metodologia approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASP “B. Forlini”  
n. 1 del 28.01.2015, ai sensi del D. Lgs. 150/2009

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
“BENIAMINO FORLINI”  
Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno  
OFFIDA**

**INDICE**

- 1. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI  
DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....pag. 3**
- 2. ALLEGATO A: scheda di valutazione risultato posizione organizzativa.....pag. 10**

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI**  
**DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Il titolare della posizione organizzativa, entro sessanta giorni dal termine dell'anno, redige una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, con riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Il C.d.A. integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (Allegato A). La relazione così composta è inviata al Revisore Unico preposto al Controllo di Gestione ed al Responsabile del Servizio Finanziario per gli adempimenti connessi alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La titolarità della valutazione spetta al C.d.A.

La retribuzione si eroga in un'unica soluzione sulla base dei seguenti criteri:

**1. Risultati rapportati agli obiettivi della struttura organizzativa diretta e agli obiettivi intersettoriali.**

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e Piano della Performance (PDP). Il C.d.A. valuterà la performance con gli strumenti di cui si è dotato. Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione del punteggio solo per percentuali uguali o superiori al 75% graduate in tre fasce da 180 a 240 punti.

**2. Comportamento lavorativo.**

Il C.d.A. predispone annualmente una valutazione motivata, rispetto ad una serie di fattori attinenti alla qualità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo, con l'attribuzione di un punteggio massimo di 160 punti.

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

|          | <b>Fattori di valutazione –<br/>Comportamento lavorativo</b>   | <b>Valutazione</b>   | <b>Punteggio</b>          |
|----------|--|--|---------------------------|
| <b>1</b> | <b>Autonomia:</b> autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività                                   | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>10<br>20<br>30<br>40 |
| <b>2</b> | <b>Orientamento all’utente:</b> capacità di mantenere relazioni positive verso l’ospite ed i suoi familiari-affini | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>5<br>10<br>15<br>20  |
| <b>3</b> | <b>Capacità collaborativa:</b> cooperazione/collaborazione con altri professionisti                                | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>5<br>10<br>15<br>20  |
| <b>4</b> | <b>Capacità organizzativa:</b> capacità di organizzare risorse e tempo per raggiungere risultati di buona qualità  | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>10<br>20<br>30<br>40 |
| <b>5</b> | <b>Impegno personale:</b> motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato                        | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>10<br>20<br>30<br>40 |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**Definizione dei valori di ciascun fattore di valutazione del comportamento contenuto nella scheda delle P.O.**

**1. Autonomia: Autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività**

| <b>Punteggio</b> | <b>Definizione della corrispondente valutazione</b>  |
|------------------|--|
| 0                | La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese.   |
| 10               | Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà, non riesce a cogliere i termini essenziali del problema, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza.  |
| 20               | Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma raramente possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza, spesso chiede l'intervento del C.d.A.  |
| 30               | Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica assieme all'impegno e alla fiducia in se lo rende capace di risolvere sia i compiti ordinari che le situazioni di emergenza.  |
| 40               | Interviene con professionalità nella soluzione di tutti i problemi inerenti la sua area di responsabilità, ottenendo ottimi risultati anche in situazioni di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la professionalità e l'esperienza lo rendono idoneo, quando richiesto dall'Ente, ad affrontare problemi di livello superiore a quelli della sua area di responsabilità. |

**2. Orientamento all'utente: capacità di mantenere relazioni positive verso l'ospite ed i suoi familiari-affini**

| <b>Punteggio</b> | <b>Definizione della corrispondente valutazione</b>  |
|------------------|--|
| 0                | La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese.   |
| 5                | Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione interna/esterna del proprio lavoro e non considera tra i criteri di |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

|    |  |
|----|--|
|    | valutazione del proprio lavoro il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.  |
| 10 | Nelle prestazioni di servizio si attiene strettamente alle indicazioni normative offrendo il servizio indispensabile ma senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.  |
| 15 | Cura il rapporto con l'utente, lo tiene informato, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.   |
| 20 | Si adopera nell'interesse dell'utente, lo consiglia ed indirizza anche nel caso di richieste che non riguardano direttamente la sua area di responsabilità, aiutandolo a focalizzare meglio i suoi bisogni. Individua e propone soluzioni. |

**3. Capacità collaborativa: cooperazione/collaborazione con altri professionisti**

| <b>Punteggio</b> | <b>Definizione della corrispondente valutazione</b>   |
|------------------|---|
| 0                | La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese.  |
| 5                | Non è particolarmente collaborativo, è critico nei confronti delle attività svolte dagli altri dipendenti, non riesce a cogliere l'utilità dell'integrazione tra professionalità soprattutto per affrontare problemi complessi. |
| 10               | Mantiene un atteggiamento burocratico e si limita ad intervenire solo sulle questioni procedurali. Se gli viene chiesto collabora con gli altri professionisti.   |
| 15               | Ha un atteggiamento collaborativo e propositivo, mostra rispetto e considerazione nei confronti delle attività svolte da altri.   |
| 20               | Valorizza i processi di integrazione multi-professionale per affrontare i problemi più complessi dell'Ente. Riesce a valorizzare tutti gli interlocutori al fine di costruire un vero spirito di squadra.                       |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**4. Capacità organizzativa: capacità di organizzare risorse e tempo per raggiungere risultati di buona qualità**

| <b>Punteggio</b> | <b>Definizione della corrispondente valutazione</b>   |
|------------------|---|
| 0                | La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese.  |
| 10               | Non riesce quasi mai ad utilizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una posizione ordinaria degli output che deve garantire l'Ente.   |
| 20               | Si affida totalmente alle procedure e alle norme, considerandole unico mezzo per raggiungere gli obiettivi, non mostra particolari capacità di razionalizzare le risorse per un'azione più efficace/efficiente.   |
| 30               | Costruisce la sua organizzazione secondo principi di flessibilità e interdisciplinarietà ed applica norme e procedure con capacità interpretativa ed applicativa necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza.  |
| 40               | Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso miglioramenti procedurali, pur nel rispetto del quadro normativo esistente. Mostra un'attitudine particolare verso la individuazione di soluzioni organizzative, le sa mettere in atto anche con il positivo coinvolgimento del personale. |

**5. Impegno personale: motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato**

| <b>Punteggio</b> | <b>Definizione della corrispondente valutazione</b>   |
|------------------|---|
| 0                | La prestazione è totalmente inadeguata rispetto alle attese.  |
| 10               | Non dimostra particolare interesse per il suo lavoro, fa quello che gli viene richiesto e/o previsto dalla interpretazione burocratica del suo ruolo, non si pone standard di efficienza né obiettivi di medio termine. |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

|    |   |
|----|---|
| 20 | È fortemente concentrato sul lavoro, del quale percepisce soprattutto la dimensione operativa. Non dimostra di avere standard di eccellenza, la capacità di padroneggiare le dimensioni relazionali ed organizzative del suo lavoro è nella norma.                                      |
| 30 | Desidera fare un buon lavoro ed è fortemente impegnato a mantenere standard operativi di eccellenza, dimostra iniziativa personale nel migliorare le performance.   |
| 40 | È motivato a migliorare la performance dell'ente, propone obiettivi di miglioramento e li persegue con metodo e con tenacia. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da resistenze burocratiche. |



**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**Collegamento con il sistema retributivo**

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

| <b>Punteggio conseguito</b>           | <b>% della retribuzione di posizione</b> |
|---------------------------------------|--|
| Superiore a 350                       | 30%                                      |
| Superiore a 300 e fino a 350 compreso | 25%                                      |
| Superiore a 250 e fino a 300 compreso | 15%                                      |
| Uguale a 200 e fino a 250 compreso    | 10%                                      |
| Inferiore a 200                       | Valutazione negativa                     |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**ALLEGATO A**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO \_\_\_\_\_

COGNOME \_\_\_\_\_

NOME \_\_\_\_\_

RUOLO \_\_\_\_\_

**1. Risultati rapportati agli obiettivi della struttura organizzativa diretta e agli obiettivi intersettoriali.**

| <b>RISULTATI /<br/>OBIETTIVI</b>   | <b>Valutazioni</b>                                      | <b>Punteggio<br/>disponibile</b> | <b>Punteggio<br/>attribuito</b> |
|--|---|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Grado di raggiungimento<br/>risultati / obiettivi della<br/>struttura organizzativa<br/>diretta e intersettoriale</b> | Inferiore 75%   | 0                                |                                 |
|  | Superiore o uguale al<br>75% e fino all'80%<br>compreso | 180                              |                                 |
|  | Superiore all'80% e<br>fino al 90% compreso             | 210                              |                                 |
|  | Superiore al 90% -<br>100%                              | 240                              |                                 |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

**2. Comportamento** (punteggio massimo disponibile 160)

|          | <b>Fattori di valutazione –<br/>Comportamento lavorativo</b>   | <b>Valutazione</b>   | <b>Punteggio<br/>disponibile</b> | <b>Punteggio<br/>attribuito</b> |
|----------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Autonomia:</b> autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività                                   | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>10<br>20<br>30<br>40        |                                 |
| <b>2</b> | <b>Orientamento all’utente:</b> capacità di mantenere relazioni positive verso l’ospite ed i suoi familiari-affini | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>5<br>10<br>15<br>20         |                                 |
| <b>3</b> | <b>Capacità collaborativa:</b> cooperazione/collaborazione con altri professionisti                                | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>5<br>10<br>15<br>20         |                                 |
| <b>4</b> | <b>Capacità organizzativa:</b> capacità di organizzare risorse e tempo per raggiungere risultati di buona qualità  | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono<br>Eccellente | 0<br>10<br>20<br>30<br>40        |                                 |
| <b>5</b> | <b>Impegno personale:</b> motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato                        | Inadeguata<br>Mediocre<br>Sufficiente<br>Buono               | 0<br>10<br>20<br>30              |                                 |

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“BENIAMINO FORLINI”**  
**Casa di Riposo – Residenza Protetta – Centro Diurno**  
**OFFIDA**

|  |  |            |    |  |
|--|--|------------|----|--|
|  |  | Eccellente | 40 |  |
|--|--|------------|----|--|

**PUNTEGGIO TOTALE 1 + 2 = \_\_\_\_\_**

**Aree di miglioramento**

Data del colloquio con il titolare di P.O. \_\_\_\_\_

Presidente del C.d.A. \_\_\_\_\_

TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_