



# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – 66020 Rocca San Giovanni  
Telefono 0872 607033 – 0872 60121 – 0872 60630 – Fax 0872 620247

## **Relazione sulla performance**

**RELAZIONE SULLO STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI  
ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO 2013 CONTENUTI NEL PEG 2013- PIANO DELLA  
PERFORMANCE 2013-2015**

# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(Provincia di Chieti)

## INTRODUZIONE

La presente relazione predisposta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2013, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La presente relazione si articola secondo il seguente

### INDICE

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti
  - 2.1 Obiettivi strategici
  - 2.2 Obiettivi gestionali
  - 2.3 Grado di differenziazione dei giudizi e risultati del sistema di valutazione individuale del personale dipendente

## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

### POPOLAZIONE

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 2379 ed alla data del 31/12/2013, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 2404.

La distribuzione maschi e femmine è la seguente: n. 1225 maschi e n. 1179 femmine.

La distribuzione per classi di età è la seguente:

In età prescolare (0/5 anni)	n. 115
In età scuola dell'obbligo (6/14 anni)	n. 180
In forza lavoro 1^ occupazione (15/29 anni)	n. 384
In età adulta (30/65 anni)	n. 1195
In età senile (oltre 65 anni)	n. 492

### TERRITORIO

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 21,47 kmq.

### ECONOMIA

Nel territorio comunale vi è un'economia insediata di tipo: Agricolo e terziario.

---

**TABELLE DI SUPPORTO DELLA DESCRIZIONE DELLO SCENARIO DELL'ENTE****DATI GENERALI DEL COMUNE AL 31/12/2013****NOTIZIE VARIE**

Popolazione residente (ab.)	2404
Nuclei familiari (n.)	968
Circoscrizioni (n.)	0
Frazioni geografiche (n.)	0
Superficie Comune (Kmq)	21,47
Superficie urbana (Kmq)	1,8
Lunghezza delle strade esterne (Km)	73,00
- di cui in territorio montano (Km)	0,00
Lunghezza delle strade interne (Km)	2,5
- di cui in territorio montano (Km)	0

**ASSETTO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE**

Piano regolatore approvato:	SI
Piano regolatore adottato:	NO
Programma di fabbricazione:	NO
Programma pluriennale di attuazione: sospeso in forza dell'art. 9 D.L. 498/95	NO
Piano edilizia economica e popolare: E.R.P. ai sensi dell'art. 51 L. 865/71	NO
Piano per gli insediamenti produttivi:	NO
- industriali	NO
- artigianali	NO
- commerciali	NO
Piano urbano del traffico:	NO
Piano energetico ambientale comunale:	NO

## L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura del Comune di Rocca San Giovanni nell'anno 2013 si articolava in 4 Centri di Responsabilità coincidenti con i 4 Settori operativi tutti diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione organizzativa con incarico di funzioni dirigenziali come segue:

	<b>DENOMINAZIONE DEI SETTORI</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
I Settore	AFFARI GENERALI E RAGIONERIA	Pietro Giardino
II Settore	SERVIZI DEMOGRAFICI -SOCIALI, CULTURALI	Mariarosa Di Giuseppe dal 1.7.2011
III Settore	ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO	Egidio Iezzi
IV Settore	ATTIVITA' PRODUTTIVE - COMMERCIO VIGILANZA	Camillo Giardino

Come indicato in tabella, la responsabilità del 2° Settore è stata assegnata dal 1° luglio 2011 e per tutto l'anno 2013 alla dipendente del Comune di Fossacesia, Mariarosa Di Giuseppe, utilizzata da questo ente per 18 ore settimanali ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004.

Dal 1° luglio 2011 e per tutto il 2013 sono stati affidati ad interim agli altri titolari di incarico di P.O. i seguenti servizi:

	<b>Linee di attività</b>	<b>Incarico ad interim</b>
1	Rapporti con l'EAS (Gestione Piano di zona e altri servizi sociali)	Pietro Giardino
2	Pubblica Istruzione (rapporti con l'Istituto Comprensivo, mensa e trasporto, diritto allo studio)	Iezzi Egidio
3	Cultura e beni culturali (gestione biblioteca comunale) Tempo libero e manifestazioni estive e turismo	Camillo Giardino

## CENNI STATISTICI SUL PERSONALE

I dati relativi al personale dell'Ente al 31/12/2013 e alla sua evoluzione nell'ultimo quinquennio sono di seguito sintetizzati:

	Posti in Pianta Organica	Dipendenti in servizio
Anno 2009	n. 16	n. 10
Anno 2010	n. 16	n. 10
Anno 2011	n. 12	n. 10
Anno 2012	n. 13	n. 9
Anno 2013	n. 13	n. 10

Nei dati sopra esposti non è stata considerata la figura del segretario comunale. Il servizio di segreteria comunale nell'anno 2013 è stato svolto in convenzione con il Comune di Lanciano; il segretario presta servizio per 2/3 del proprio tempo lavoro presso il Comune di Lanciano e per 1/3 presso il Comune di Rocca San Giovanni.

## FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

Il piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2013/2015 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 17 del 14.03.2013 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 08.10.2013.

Tale piano prevedeva, **per l'anno 2013**, le seguenti assunzioni:

- copertura di un posto vacante di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO** Categ.C con rapporto di lavoro **a tempo parziale** per 30 (trenta) ore settimanali mediante concorso pubblico (la copertura del posto era prevista per il 1°12.2013, ma è avvenuta a far data dal 1° luglio 2014);
- ricorso **all'utilizzazione diretta in ASU** ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 468/1997, per 8 (otto) mesi di un lavoratore con profilo professionale di esecutore amministrativo Categoria B1 e per 3 (tre) mesi di un lavoratore con profilo

- professionale di esecutore tecnico Categoria B1, con integrazione del reddito per una utilizzazione per 36 ore settimanali;
- c. prosecuzione fino al 31.12.2013 dell'utilizzazione parziale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 della dipendente Mariarosa Di Giuseppe, dipendente del Comune di Fossacesia con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (Categoria D) per 18 ore settimanali con conferimento della Posizione Organizzativa relativa ai Servizi Demografici.

# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(Provincia di Chieti)

## TABELLE A SUPPORTO DELLA DESCRIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

<b>DATI RELATIVI AL PERSONALE</b>					
<b>Descrizione</b>	<b>AL 31/12/2013</b>	<b>AL 31/12/2012</b>	<b>AL 31/12/2011</b>	<b>AL 31/12/2010</b>	<b>AL 31/12/2009</b>
Posti previsti in pianta organica	13	13	12	16	16
Personale di ruolo in servizio	10	09	10	10	10
Personale non di ruolo in servizio	0	0	0	0	0

  

<b>Descrizione</b>	<b>Impegni 2013</b>	<b>Impegni 2012</b>	<b>Impegni 2011</b>	<b>Impegni 2010</b>	<b>Impegni 2009</b>
Spesa personale (titolo I intervento 1)	425.853,21	401.472,64	448.322,48	386.119,49	385.258,43

---

<b>Categoria e posizione economica</b>	<b>Previsti in dotazione organica al 31/12/2013</b>	<b>In servizio al 31/12/2013</b>	<b>Categoria e posizione economica</b>	<b>Previsti in dotazione organica al 2013</b>	<b>In servizio al 31/12/2013</b>
A.1	0	0	C.1	3	1
A.2	0	0	C.2	0	0
A.3	0	0	C.3	0	0
A.4	0	0	C.4	0	0
A.5	0	0	C.5	0	0
B.1	6	1	D.1	4	3
B.2	0	2	D.2	0	0
B.3	0	2	D.3	0	0
B.4	0	0	D.4	0	0
B.5	0	1	D.5	0	0
B.6	0	0	D.6	0	0
B.7	0	0	Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

**2.1** Il grado di raggiungimento degli **obiettivi strategici** assegnati con il **documento preliminare concernente gli obiettivi strategici e gestionali anno 2013** approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 65 del 8.10.2013 e con il **Piano della Performance 2013- 2015 PEG 2013** successivamente approvato con deliberazione della G.C. n. 79 del 12.12.2013 è quello sintetizzato nelle tabelle che seguono:

### Obiettivi strategici del I Settore AFFARI GENERALI E RAGIONERIA

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Obiettivo 1 Sviluppo processo dematerializzazione atti e documenti amministrativi	100	0	atti trasmessi tramite pec / atti trasmessi dal settore	100	14%	82/278 29.50%	100%

### Obiettivi strategici del II Settore SERVIZI DEMOGRAFICI –SOCIALI, CULTURALI

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Obiettivo 1 Sviluppo processo dematerializzazione atti e documenti amministrativi	100	0	atti trasmessi tramite pec / atti trasmessi dal settore	100	16%	22,26%	100%

### Obiettivi strategici del III Settore ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Obiettivo 1 Sviluppo processo dematerializzazione atti e documenti amministrativi	100	0	atti trasmessi tramite pec / atti trasmessi dal settore	100	20%	21,%	100%



**Obiettivi strategici del IV Settore ATTIVITA' PRODUTTIVE – COMMERCIO VIGILANZA**

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
Obiettivo 1 Riduzione tempi medi per gli accertamenti anagrafici	100	0	Riduzione tempi medi da 30 a - 20%	100	-20%	-68,07%	100%

Quanto agli altri **OBIETTIVI GESTIONALI** assegnati con il PEG 2013 ai Centri di responsabilità è possibile riepilogare il relativo livello di raggiungimento come segue:

**Obiettivi gestionali del I Settore AFFARI GENERALI E RAGIONERIA**

	Descrizione obiettivo	Indicatori	Peso Indicatori	Valore Consuntivo	Grado di Raggiungimento Obiettivo
1	Pubblicazione documenti e informazioni concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico nella sezione del sito web "Amministrazione trasparente"	Pervenire alla pubblicazione di tutti i dati e documenti indicati nell'art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013	100%	5/6	83,33%
2	Pubblicazione dati relativi agli enti pubblici vigilati e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato	Pervenire alla pubblicazione di tutti i dati e documenti indicati nell'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013	100%	Dati enti e società pubblicati (3) /dati e enti da pubblicare (4) (manca la rappresentazione grafica)	75%
3	Attivazione delle funzionalità del programma Halley per determinare "l'indicatore di tempestività dei pagamenti"	Ottenere la stampa dell'indicatore di tempestività dei pagamenti per acquisto di beni e servizi entro 31.10.2013	100%	Stampa alla data del 31.10.2013	100%
4	Definizione Elenco dei servizi e relativa descrizione	Adempimenti di cui al punto 1 del Piano di Azione	20%	Si	100%
		Indicazione della qualità effettiva, relativi indicatori e costi di 1 solo Servizio	60%	Si	100%

	Descrizione obiettivo	Indicatori	Peso Indicatori	Valore Consuntivo	Grado di Raggiungimento Obiettivo
		Adempimenti di cui al punto 3 del Piano di Azione	20%	Si	100%

**Obiettivi gestionali del II Settore SERVIZI DEMOGRAFICI –SOCIALI, CULTURALI**

	Descrizione obiettivo	Indicatori	Peso Indicatori	Valore Consuntivo	Grado di Raggiungimento Obiettivo
1	<p>Revisione dell'Anagrafe a seguito del 15° Censimento generale della popolazione del 9.10.2011. Confrontare con l'anagrafe:</p> <p>1) Persone non trovate al censimento ma presenti nelle liste anagrafiche a suo tempo inviate dal Comune all'ISTAT (quindi stabilire se persone irreperibili o se censite in altro Comune);</p> <p>2) Persone censite e non presenti nelle stesse liste (quindi residenti in altro Comune);</p> <p>3) Persone censite ma residenti al altro indirizzo nel Comune.</p> <p>Al termine del confronto censimento/anagrafe:</p> <p>4) Procedura di cancellazione per le persone risultate irreperibili al censimento e procedure d'ufficio per la regolarizzazione delle posizioni di cui alle fasi precedenti;</p> <p>5) Revisione dell'anagrafe da concludersi entro il 31.12.2013. L'aggiornamento per l'anno 2013 dovrà essere assicurato per tutte le n. 944 schede di famiglia e n. 2.372 schede individuali totali in anagrafe all'8.10.2011.</p>	<p>Numero Schede di famiglia aggiornate /944 da aggiornare</p> <p>Numero schede individuali aggiornate/2372</p>	100%	Sono state aggiornate tutte le schede di famiglia e le schede individuali	100%
2	<p>Pubblicazione informazioni relative ai procedimenti amministrativi nella sezione del sito web "Amministrazione trasparente".</p>	<p>Pervenire alla pubblicazione di tutti i dati e documenti indicati nell'art. 35 del D.Lgs. n. 33/2013</p>	100%	Informazioni su procedimenti pubblicati/informazioni da pubblicare	100%
3	<p>Definizione Elenco dei servizi e relativa descrizione</p>	<p>Adempimenti di cui al punto 1 del Piano di Azione</p>	20%	Sì	100%
		<p>Indicazione della qualità effettiva, relativi</p>	60%	Sì	100%

	Descrizione obiettivo	Indicatori	Peso Indicatori	Valore Consuntivo	Grado di Raggiungimento Obiettivo
		indicatori e costi di 1 solo Servizio			
		Adempimenti di cui al punto 3 del Piano di Azione	20%	Sì	100%

**Obiettivi gestionali del III Settore ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO**

	Descrizione obiettivo	Indicatori	Peso Indicatori	Valore Consuntivo	Grado di Raggiungimento Obiettivo
1	Riapertura e ripulitura cunette in terra su alcune strade comunali.	<b>Fisico tecnico:</b> Km. di cunette ripulite /Km. 3.50	70%	Km. 3.50	100%
		<b>Temporale:</b> 30.11.2013	30%	La ripulitura delle cunette è stata ultimata entro il mese di novembre 2013	100%
2	Pulizia della via Verde sull'ex tracciato ferroviario	N. Km. Lineari puliti/ N. 4 Km. da pulire	100%	Km. 4	100%
3	Interventi di verifica dello stato delle armature degli impianti di pubblica illuminazione	n. verifiche effettuate su n. 200 da effettuare	100%	n. 200 pali verificati	100%
4	Rilascio buoni pasto per mensa scolastica previa verifica dell'avvenuto versamento della quota dovuta	Riscossione dell'importo previsto in bilancio al capitolo 310012	100%	Stanziamiento: € 17.000,00  Accertamento: € 13.706,68 80%	100%
5	Definizione Elenco dei servizi e relativa descrizione	Adempimenti di cui al punto 1 del Piano di Azione	20%	Sì	100%
		Indicazione della qualità effettiva, relativi indicatori e costi di 1 solo Servizio	60%	Sì	100%
		Adempimenti di cui al punto 3 del Piano di Azione	20%	Sì	100%

**Obiettivi gestionali del IV Settore ATTIVITA' PRODUTTIVE – COMMERCIO VIGILANZA**

	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso Indicatori</b>	<b>Valore Consuntivo</b>	<b>Grado di Raggiungimento Obiettivo</b>
1	Publicazione informazioni relative ai procedimenti amministrativi nella sezione del sito web "Amministrazione trasparente".	Pervenire alla pubblicazione di tutti i dati e documenti indicati nell'art. 35 del D.Lgs. n. 33/2013	100%	Informazioni su procedimenti pubblicati/informazioni da pubblicare	100%
2	Censimento dei cani detenuti dai cittadini residenti <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saranno censiti i cani detenuti dai residenti nelle Contrade Santa Calcagna, Sterpari e Scalzino verificandone la regolare iscrizione all'anagrafe canina con eventuale contestazione della violazione alle norme che impongono particolari obblighi a carico dei detentori.</li> </ul>	Fisico/tecnico (Unità di misura: contrade censite) Pieno adempimento del piano di azione	100	Sono stati censiti 39 cani nelle contrade Santa Calcagna, Sterpari e Scalzino	100%
3	Definizione Elenco dei servizi e relativa descrizione	Adempimenti di cui al punto 1 del Piano di Azione	20%	Sì	100%
		Indicazione della qualità effettiva, relativi indicatori e costi di 1 solo Servizio	60%	Sì	100%
		Adempimenti di cui al punto 3 del Piano di Azione	20%	Sì	100%

**2.3 Grado di differenziazione dei giudizi e risultati del sistema di valutazione individuale del personale dipendente**

Questo Comune con deliberazione del consiglio comunale n. 24 del 24.09.2010 ha aderito alla gestione associata con l'Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" della funzione "Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)" di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e per l'uniformazione dei sistemi di graduazione delle posizioni organizzative e di valutazione del personale approvando la convenzione già approvata dal consiglio dell'Unione con deliberazione n. 10 del 5.07.2010.

È stato nominato quale componente unico dell'O.I.V. associato il dr. Edoardo Barusso.

In attuazione dell'art. 13, comma 1, della convenzione per la gestione associata dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, la Giunta dell'Unione con deliberazione n. 35 del 14 dicembre 2011 ha approvato il "Sistema unico di graduazione delle Posizioni Organizzative" degli enti aderenti alla gestione associata.

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale in attuazione delle leggi di riforma del lavoro pubblico (L. 15/2009 e D.Lgs. 150/2009) è stato adottato dalla Giunta dell'Unione con delibera n.11 del 28.03.2011 ed adeguato con atto dello stesso organo in data 17.10.2011, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 141/2011, correttivo del D.Lgs. n. 150/2009.

L'O.I.V. dott. Edoardo Barusso ha emanato le linee guida per l'applicazione del suddetto Sistema.

In particolare, il punto 3.1.6 del succitato Sistema, rubricato "Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato", al comma 2 dispone, tra l'altro, che la valutazione delle P.O. è effettuata dal Capo dell'Amministrazione su proposta dell'O.I.V. mentre il punto 3.2.7 rubricato "Procedimento valutativo" dispone, tra l'altro, che la valutazione dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa è effettuata dalla P.O. cui il dipendente risultava assegnato nell'anno precedente la valutazione stessa.

La valutazione è stata effettuata sia per il personale dipendente sia per quello incaricato di posizione organizzativa, con il seguente risultato:

### **Personale non P.O. totale dipendenti n. 7**

in base al punteggio riportato a ciascun dipendente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto alla quota massima conseguibile, come da tabella che segue (vedasi punto 3.2.7 - comma 12 del Sistema):

Punteggio	Percentuale di premio spettante rispetto alla quota massima conseguibile	N. Dipendenti valutati
- sino a punti 66	zero	
- da punti 70 a 76	60%	1
- da punti 77 a 82	70%	
- da punti 83 a 88	80%	
- da punti 89 a 94	90%	
- da punti 95 a 100	100%	6
Totale dipendenti valutati		7

### **Personale P.O. totale dipendenti n. 3**

Alle Posizioni Organizzative la retribuzione di risultato compete solamente qualora abbiano conseguito complessivamente almeno 140 punti, a condizione che abbiano però riportato:

- almeno 70 punti nella valutazione del rendimento;
- almeno 70 punti nella valutazione del comportamento

La retribuzione di risultato è erogata nella misura riportata nella tabella (vedasi punto 3.1.6 del Sistema):

Punteggio	Percentuale di retribuzione di risultato spettante rispetto alla quota massima conseguibile (25% della retribuzione di posizione in godimento)	N. Dipendenti valutati
Meno di 140 punti	0	
punti 140-152	60%	
punti 153-164	70%	

punti 165-176	80%	
punti 177-188	90%	
punti 189-200	100%	3

### **STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA TRASPARENZA**

In base a quanto previsto dagli artt. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009, è stato introdotto per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di adottare un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", da aggiornare annualmente, che indichi le iniziative che si intendono intraprendere per garantire da una parte un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione (Civit) e, dall'altra, l'adozione di strumenti tesi a migliorare la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Legislatore ha posto in evidenza la trasparenza come accessibilità totale al fine di assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti. La trasparenza diviene così livello essenziale nelle prestazioni erogate dalle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione.

Il Comune di Rocca San Giovanni ha preso atto dei seguenti provvedimenti:

- il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", che all'art. 1 comma 1 definisce la trasparenza come "*accessibilità totale, delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*" e che ha ridefinito tutti gli obblighi di pubblicazione nonché le definizioni di trasparenza e di accesso civico, stabilendo altresì all'art. 10 i contenuti di massima del programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, di dotarsi dello stesso;
- la Deliberazione CIVIT n. 50 del 4 luglio 2013, avente a oggetto "*Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016*" e i relativi allegati, con particolare riferimento alle errata-corrige pubblicate in data 24 settembre 2013;
- le Linee Guida per i siti web della PA del 26 luglio 2010, con aggiornamento del 29 luglio 2011, previste dalla Direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, con cui sono stati definiti i requisiti minimi di trasparenza e accessibilità dei siti web pubblici, con relative specifiche tecniche;
- la deliberazione del 2 marzo 2011 del Garante per la Protezione dei dati personali avente ad oggetto le "*Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web*";
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, avente ad oggetto "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che ha fissato il principio della trasparenza come asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione stabilendo altresì numerosi obblighi in capo agli enti locali;
- il Codice dell'amministrazione digitale (CAD) di cui al D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82;
- il verbale della *Conferenza Unificata* del 24 luglio 2013 nel corso della quale è stata sancita l'intesa prevista dai commi 60 e 61 della legge n. 190/2012 in materia di *anticorruzione*;

Questo Ente, in precedenza, con deliberazione di G.C. n. 47 del 3.08.2011 aveva provveduto ad approvare il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011/2013 ai sensi dell'abrogato articolo 11, comma 2 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, di attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di

efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche. Tale programma era stato pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale, denominata "Trasparenza, valutazione e merito". Successivamente con deliberazione di G.C. n. 61 del 19.12.2012, a seguito di sopravvenute indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 2/2012 e nelle Linee guida ANCI in materia di trasparenza e integrità, provvedeva ad aggiornare il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità per le annualità 2012-2014.

Nelle more della predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per il triennio 2014/2016, ai sensi del citato articolo 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e alla luce delle indicazioni fornite dalla succitata delibera CIVIT n. 50/2013 l'ente, entro il 31.12.2013 poneva in essere i seguenti interventi fondamentali:

- sostituzione della sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" con la nuova sezione "**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**" in posizione di alta visibilità del sito istituzionale dell'Ente;
- ricognizione dei contenuti della succitata Sezione del sito internet comunale, inseriti negli anni precedenti e implementazione della stessa.

Attualmente il **PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'** nella versione aggiornata e approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 5 del 04.02.2014, risulta pubblicato nella Sotto sezione "Disposizioni generali".

L'indice delle Sezioni è il seguente:

*Disposizioni generali*  
*Organizzazione*  
*Consulenti e collaboratori*  
*Personale*  
*Bandi di concorso*  
*Performance*  
*Enti controllati*  
*Attività e procedimenti*  
*Provvedimenti*  
*Controlli sulle imprese*  
*Bandi di gara e contratti*  
*Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici*  
*Bilanci*  
*Beni immobili e gestione patrimonio*  
*Controlli e rilievi sull'amministrazione*  
*Servizi erogati*  
*Pagamenti dell'amministrazione*  
*Opere pubbliche*  
*Pianificazione e governo del territorio*  
*Informazioni ambientali*  
*Strutture sanitarie private accreditate*  
*Interventi straordinari e di emergenza*  
*Altri contenuti - Corruzione*  
*Altri contenuti - Accesso civico*  
*Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati*

Nella Sezione "Disposizioni generali" – Sottosezione "Attestazioni dell'OIV" sono presenti le **Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione** redatte a seguito dei monitoraggi effettuati al 30 settembre 2013 e al 31 dicembre 2013.

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

L'art. 21 della L.n.183 del 4.11.2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n.165/2001 istituendo i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con Direttiva a firma congiunta del ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.).

In particolare le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010), a costituire i C.U.G., (punto 3.1.1 della succitata Direttiva) anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Con determinazione del Responsabile del Settore I Affari Generali e Ragioneria n. 133/414 del 28.11.2011 è stato costituito il C.U.G. di questo Ente.

## **INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Con provvedimento del 20 dicembre 2012 la CIVIT, ora A.N.AC., ha adottato i modelli che la stessa deve fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto)". Detti modelli sono stati successivamente revisionati in data 29 maggio 2013.

I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

I risultati delle indagini sul personale dipendente, inoltre, contribuiscono a migliorare la conoscenza delle singole amministrazioni sulla base di dati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni "Amministrazione trasparente" presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli stakeholder informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità.

Secondo la CIVIT le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "**benessere organizzativo**" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "**grado di condivisione del sistema di valutazione**" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "**valutazione del superiore gerarchico**" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:



- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- anonimato della rilevazione;
- trasparenza dei risultati.

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' "Allegato A – Indagini sul personale dipendente" della delibera del 20 dicembre scorso, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

Il questionario ha escluso la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (Genere, Tipo di contratto, Fascia di età, Anzianità di servizio, Qualifica) nella convinzione che la compilazione della scheda anagrafica potrebbe confliggere con il principio dell'anonimato, in quanto potrebbe favorire l'identificazione del dipendente, in una amministrazioni di ridotte dimensioni come il Comune di Rocca San Giovanni.

La diffusione dei risultati avviene in forma aggregata in modo da non consentire la possibilità di identificazione del rispondente.

L'obiettivo delle indagini è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling).

Per consentire la comparabilità dei risultati la CIVIT ha optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza".

Nella scelta operata si è optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio.

L'indagine, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta annualmente e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b del decreto).

I questionari sono stati trasmessi, in data 13 marzo 2014, ai dipendenti dell'Ente, i quali li hanno compilati, in forma assolutamente anonima, nel periodo 15 marzo/31 marzo 2014. I questionari compilati dalle P.O. erano contrassegnati dalla dicitura **P.O.**, per distinguerli da quelli del restante personale.

Hanno restituito i questionari n. 7 dipendenti su n. 7 in servizio e n. 1 P.O. su n. 4.

Di seguito si riportano le schede di sintesi dell'indagine condotta nel periodo sopra indicato.

## Scheda di sintesi Personale incaricato di PO

### 1 BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### *A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)			1			
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione			1			
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti			1			
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	1					
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	1					
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						1
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						1
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						1
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	1					
	<b>TOTALI</b>	3	0	3	0	0	3

#### *B – Le discriminazioni*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						1
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						1
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						1
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1					
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						1
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						1

B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1					
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						1
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )						
	<b>TOTALI</b>	2	0	0	0	0	6

### ***C - L'equità nella mia amministrazione***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro			1			
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità					1	
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione		1				
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto		1				
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						1
	<b>TOTALI</b>	0	2	1	0	1	1

### ***D - Carriera e sviluppo professionale***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro			1			
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito					1	
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli			1			
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						1
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						1
	<b>TOTALI</b>	0	0	2	0	1	2

### ***E - Il mio lavoro***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						1
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						1
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro					1	
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del lavoro						1
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						1
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	1	4

## F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra					1	
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						1
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						1
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti			1			
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare ingruppo e a collaborare				1		
	<b>TOTALI</b>	0	0	1	1	1	2

## G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		1				
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro				1		
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti		1				
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata		1				
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita					1	
	<b>TOTALI</b>	0	3	0	1	1	0

## H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						1
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						1
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						1
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali					1	
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	1					
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	1	3

## I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
--	---	-----------	--	--	--	-----------	--

		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività					1	
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività					1	
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività					1	
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	3	0

### ***Importanza degli ambiti di indagine***

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						1
B	Le discriminazioni						1
C	L'equità nella mia amministrazione						1
D	La carriera e lo sviluppo professionale						1
E	Il mio lavoro						1
F	I miei colleghi						1
G	Il contesto del mio lavoro						1
H	Il senso di appartenenza						1
I	L'immagine della mia amministrazione						1
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	0	9

## **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

### ***L - La mia organizzazione***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione		1				
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione					1	
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione					1	
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione					1	
	<b>TOTALI</b>	1	1	0	0	3	0

## M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro				1		
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro				1		
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro				1		
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati				1		
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	4	0	0

## N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro				1		
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1					
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance		1				
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano		1				
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale			1			
	<b>TOTALI</b>	1	2	1	1	0	0

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### ***O - Il mio capo e la mia crescita***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						1
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						1
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						1
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						1
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						1
	<b>TOTALI</b>						5

### ***P - Il mio capo e l'equità***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						1
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						1
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						1
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						1
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	0	4

## Scheda di sintesi Personale non incaricato di PO

### BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### *A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	0	4	0	1	2	0
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	1	0	3	2	1	0
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	1	2	2	0	2	0
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	4	1	1	0	1	0
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5	1	0	0	0	1
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	0	0	0	1	2	4
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	0	1	3	1	1	1
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	0	1	1	3	2	0
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	1	1	3	1	1	0
	<b>TOTALI</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>6</b>

#### *B - Le discriminazioni*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	1	0	1	0	3	1
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	0	1	0	2	2	1
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	0	0	1	1	2	2
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2	1	1	2	0	0
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0	0	1	0	3	2
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0	0	0	2	3	1
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1	2	1	0	2	0



B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	0	0	1	1	2	1
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>	1	0	0	1	1	0
	<b>TOTALI</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>8</b>

### ***C - L'equità nella mia amministrazione***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3	0	2	2	0	0
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	0	2	0	2	0
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2	1	3	0	1	0
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	2	4	0	0	0
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	0	1	2	1	3	0
	<b>TOTALI</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

### ***D - Carriera e sviluppo professionale***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	4	3	0	0	0
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2	2	2	1	0	0
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	1	4	1	0	0
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	2	1	2	2	0	0
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2	0	2	3	0	0
	<b>TOTALI</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### ***E - Il mio lavoro***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	0	1	1	3	2	0
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0	0	0	4	1	2
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	1	2	2	1	1
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del lavoro	0	1	0	1	4	1
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	1	1		2	2	1
	<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

## F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra	1	1	1	2	2	0
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	2	1	2	2
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	1	3	3	0
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	1	0	2	3	1	0
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	1	1	0	4	1	0
	<b>TOTALI</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

## G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2	2	2	1	0	0
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	0	0	2	4	0
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	0	2	3	1	0
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	1	1	4	1	0
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	1	2	2	2	0	0
	<b>TOTALI</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

## H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	0	2	0	1	2	2
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	0	0	1	3	1	2
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	0	0	1	2	1	3
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	1	1	2	0	3	0
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	2	1	0	1	1	2
	<b>TOTALI</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

## I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	0	0	1	2	2	2
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per	0	0	2	2	1	2

	loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	0	0	2	1	2	2
	<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

### **Importanza degli ambiti di indagine**

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	0	1	0	3	3
B	Le discriminazioni	0	0	1	2	2	2
C	L'equità nella mia amministrazione	0	1	0	2	1	3
D	La carriera e lo sviluppo professionale	1	0	0	3	0	3
E	Il mio lavoro	0	1	0	2	2	2
F	I miei colleghi	0	1	1	3	1	1
G	Il contesto del mio lavoro	0	0	1	1	4	1
H	Il senso di appartenenza	0	0	1	2	1	3
I	L'immagine della mia amministrazione	0	0	1	3	2	1
	<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

## **2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

### **L - La mia organizzazione**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	1	1	3	1	1	0
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	0	0	2	3	1	1
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	0	0	4	2	0	1
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	0	0	2	3	2	0
	<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

### **M - Le mie performance**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	0	1	2	3	1	0

M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	0	0	3	2	2	0
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	0	0	4	3	0	0
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	0	2	3	1	1	0
	<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

### ***N - Il funzionamento del sistema***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	0	2	2	0	2	1
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1	1	2	1	2	0
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	0	0	3	3	1	0
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	0	1	2	3	1	0
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	1	0	1	2	2	1
	<b>TOTALI</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

## **3 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO**

### ***O - Il mio capo e la mia crescita***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	1	0	2	2	1	1
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	1	0	1	3	1	1
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	1	0	1	2	2	1
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	1	0	0	2	3	1
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	1	0	0	1	5	0
	<b>TOTALI</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

### ***P - Il mio capo e l'equità***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	1	0	0	2	4	0
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	0	1	0	3	3	0
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	0	1	0	3	3	0
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	0	1	0	1	5	0
	<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

## 4 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### *L - La mia organizzazione*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione		1				
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione					1	
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione					1	
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione					1	
	<b>TOTALI</b>	1	1	0	0	3	0

### *M - Le mie performance*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro				1		
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro				1		
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro				1		
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati				1		
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	4	0	0

### *N - Il funzionamento del sistema*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro				1		
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1					
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance		1				
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano		1				
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale			1			
	<b>TOTALI</b>	1	2	1	1	0	0

## 5 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### *O - Il mio capo e la mia crescita*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						1
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						1
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						1
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						1
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						1
	<b>TOTALI</b>						5

### *P - Il mio capo e l'equità*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						1
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						1
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						1
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						1
	<b>TOTALI</b>	0	0	0	0	0	4

**TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
<b>Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	<b>28.03.2011</b>	<b>Marzo 2011</b>	<b>17.10.2011</b>	
<b>Piano della performance 2013</b>	<b>12.12.2013</b>	<b>07.01.2014</b>	<b>07.01.2014</b>	
<b>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</b>	<b>05.02.2014</b>	<b>13.02.2014</b>	<b>13.02.2014</b>	
<b>Relazione sulla performance 2012</b>	<b>20.09.2013</b>	<b>26.09.2013</b>	<b>26.09.2013</b>	