



Comune di ROCCA SAN GIOVANNI

66020 Provincia di CHIETI

Tel. 0872 607033 -60121 -60630 - 620092 Fax 0872 620247

Copia conforme all'originale

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 57 del 08-11-2016

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

L'anno duemilasedici il giorno otto del mese di novembre, alle ore 13:15, presso questa sede municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

| | | |
|-----------------------|-------------|---|
| DI RITO GIOVANNI ENZO | SINDACO | P |
| D'ANGELO GIOVANNI | VICESINDACO | P |
| MARTELLI DOMENICO | ASSESSORE | A |

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor DI RITO GIOVANNI ENZO, in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Giancristofaro Daniela.

Il SINDACO, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267,

VISTA l'allegata proposta relativa all'oggetto suindicato corredata dai pareri favorevoli espressi in merito alla regolarità tecnica e contabile dai competenti funzionari del Comune, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in modo palese

DELIBERA

- di adottare e far proprio il provvedimento risultante dall'allegata proposta, recependola integralmente in tutte le sue parti;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.



Comune di **ROCCA SAN GIOVANNI**
66020 Provincia di CHIETI

Tel. 0872 607033 – 60121 – 60630 - 620092 Fax 0872 620247

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N.60 DEL 08-11-2016

Settore: I - AFFARI GENERALI, RAGIONERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: **08-11-2016**

Il Responsabile del servizio
Di Lullo Antonella

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA - I SETTOR**

Data: **08-11-2016**

Il Responsabile del servizio
Di Lullo Antonella

IL SOTTOSCRITTO

VISTO l'art.10 del decreto legislativo 27.10.2009, n.150 avente ad oggetto "Piano della *performance* e Relazione sulla *performance*";

VISTA la delibera n.5/2012 della CIVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche" avente ad oggetto "Linee guida ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009, relative alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'art.10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto";

PREMESSO che:

- 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, adottando la convenzione già approvata dal consiglio dell'Unione con deliberazione n. 10 del 5.07.2010;
- il Presidente dell'Unione ha nominato quale componente unico dell'O.I.V. associato il dr. Edoardo Barusso;
- il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale in attuazione delle leggi di riforma del lavoro pubblico (Legge n. 15/2009 e D.Lgs. n. 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;

RICORDATO che:

- con deliberazione del consiglio comunale n. 9 del 23 giugno 2014 il Comune di Rocca San Giovanni ha deciso di recedere dall'Unione dei Comuni a partire dal 1° gennaio 2015;
- questo Comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 12.03.2015 ha ravvisato la necessità di continuare ad avvalersi degli stessi strumenti regolamentari già approvati dagli organi dell'Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" in nome e per conto di tutti i comuni associati in quanto ha positivamente sperimentato l'efficacia del Sistema della performance fin qui applicato e del Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 13 del 19.02.2015 ha deciso di istituire l'OIV del Comune di Rocca San Giovanni, in forma autonoma, ai sensi dell'art. 35 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale e, stante la esperienza altamente positiva fin qui registrata, il Sindaco ha provveduto a nominare il componente unico mediante subentro nel rapporto negoziale già instaurato tra l'Unione dei Comuni e il dr. Edoardo Barusso al quale era stato conferito incarico da parte del Presidente pro-tempore in data 14.10.2013 e valevole fino al 30.11.2016;

DATO ATTO che:

- la Giunta comunale, con deliberazione n. 56 dell'11.08.2015, ha approvato il PEG- Piano della Performance 2015- 2017 e con esso ha assegnato a ciascun Titolare dei Centri di Responsabilità obiettivi strategici ed obiettivi gestionali;
- sulla base delle relazioni delle P.O., verificate dal Segretario Comunale, è stata effettuata la

certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2015 e, in relazione alle sue risultanze, sono state effettuate le valutazioni della performance individuale dei Titolari della Posizioni Organizzative e dei singoli dipendenti dell'ente;

ESAMINATA la Relazione sulla *performance* per l'anno 2015 redatta dal Segretario comunale;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 24.13.2016 di approvazione del Rendiconto della gestione anno 2015;

VISTO l'art. 48 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

PROPONE

1. di approvare la Relazione sulla *performance* per l'anno 2015, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre che la Relazione, dopo la validazione da parte dell'OIV, dr. Edoardo Barusso, venga pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Rocca San Giovanni nella sezione "Amministrazione trasparente", Sottosezione "Performance".

Il Proponente
Il Sindaco

Giovanni Enzo Di Rito



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 2015 CONTENUTI NEL PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE 2015-2017

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 2015, 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 31/12/2015, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 2360.

La distribuzione maschi e femmine è la seguente: n. 1202 maschi e n. 1158 femmine.

La distribuzione per classi di età è la seguente:

| | |
|---|---------|
| In età prescolare (0/5 anni) | n. 100 |
| In età scuola dell'obbligo (6/14 anni) | n. 182 |
| In forza lavoro 1^ occupazione (15/29 anni) | n. 381 |
| In età adulta (30/65 anni) | n. 1198 |
| In età senile (oltre 65 anni) | n. 499 |

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 31/12/2015 | |
|--|-------|
| NOTIZIE VARIE | |
| Popolazione residente (ab.) | 2360 |
| Nuclei familiari (n.) | 961 |
| 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 2015, in virtù della deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 7.10.2014, si articola in 3 Settori operativi, tutti diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione organizzativa, con incarico di funzioni dirigenziali come segue:

| | DENOMINAZIONE DEI SETTORI | POSIZIONE ORGANIZZATIVA |
|-------------|---|--------------------------------|
| I Settore | AFFARI GENERALI, RAGIONERIA, DEMOGRAFICI | Antonella Di Lullo |
| II Settore | ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO | Egidio Iezzi |
| III Settore | ATTIVITA' PRODUTTIVE - COMMERCIO VIGILANZA | Camillo Giardino |

CENNI STATISTICI SUL PERSONALE

I dati relativi al personale dell'Ente al 31/12/2015 e alla sua evoluzione nell'ultimo quinquennio sono di seguito sintetizzati:

| | Posti in Pianta Organica | Dipendenti in servizio |
|-----------|--------------------------|------------------------|
| Anno 2011 | n. 12 | n. 10 |
| Anno 2012 | n. 13 | n. 9 |
| Anno 2013 | n. 13 | n. 10 |
| Anno 2014 | n. 13 | n. 11 |
| Anno 2015 | n. 13 | n. 10 |

Nei dati sopra esposti non è stata considerata la figura del segretario comunale. Il servizio di segreteria comunale si dall'anno 2012 è 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 2015/2017 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 30.04.2015.

Tale piano prevedeva, **per l'anno 2015**, le seguenti assunzioni:

- a. **copertura di un posto vacante di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE**, Categ.C con rapporto di lavoro **a tempo pieno** mediante mobilità riservata alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità ai sensi dell'art. 1, comma 424 della Legge n. 190/2014. *(a tutt'oggi le procedure di mobilità dagli enti di area vasta non hanno portato ad alcun trasferimento nei ruoli di questo ente);*
- b. ricorso all'utilizzazione diretta in ASU di un lavoratore con profilo professionale di esecutore amministrativo Categoria B1 e di un lavoratore con profilo professionale di esecutore tecnico Categoria B1 con integrazione del reddito per 36 ore settimanali.

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(Provincia di Chieti)

TABELLE A SUPPORTO DELLA DESCRIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

| Descrizione | AL 31/12/2015 | AL 31/12/2014 | AL 31/12/2013 | AL 31/12/2012 | AL 31/12/2011 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Posti previsti in pianta organica | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 |
| Personale di ruolo in servizio | 10 | 11 | 10 | 09 | 10 |
| Personale non di ruolo in servizio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Descrizione | Impegni 2015 | Impegni 2014 | Impegni 2013 | Impegni 2012 | Impegni 2011 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Spesa personale (titolo I intervento 1) | 417.966,88 | 413.369,43 | 425.853,21 | 401.472,64 | 448.322,48 |

| Categoria e posizione economica | Previsti in dotazione organica al 31/12/2015 | In servizio al 31/12/2015 | Categoria e posizione economica | Previsti in dotazione organica al 2015 | In servizio al 31/12/2015 |
|--|---|----------------------------------|--|---|----------------------------------|
| A.1 | 0 | 0 | C.1 | 4 | 2 |
| 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 | 3 | 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 | 0 | D.5 | 0 | 0 |
| B.6 | 0 | 0 | D.6 | 0 | 0 |
| B.7 | 0 | 0 | Dirigenti | 0 | 0 |
| TOTALE | 6 | 5 | TOTALE | 7 | 5 |

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Il grado di raggiungimento degli **obiettivi strategici** assegnati con il **PEG- Piano della Performance 2015/2017** approvato con deliberazione della G.C. n. 56 dell'11.08.2015 è quello sintetizzato nelle tabelle che seguono:

Obiettivi strategici del I Settore AFFARI GENERALI – RAGIONERIA –SERVIZI DEMGRAFICI

| 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 Attuazione del regolamento relativo alla facoltà di accesso telematico e al riutilizzo dei dati pubblici: open data | 60 | 0 | Pervenire alla pubblicazione dei dati come da pianificazione | 100% | N. di dati da pubblicare / N. di dati pubblicati | Pubblicati i dati relativi alla distribuzione della popolazione per aree territoriali | 100% |
| Obiettivo 2 Modifica del regolamento sul funzionamento del consiglio comunale per attribuire ai consiglieri una casella PEC | 40 | 0 | Presentare al sindaco proposta di deliberazione di modifica del regolamento | 100% | Riduzione dei costi di notifica e di cancelleria | 100% | 100% (Prot. 8334 del 28.12.2016) |

Obiettivi strategici del II 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 Attuazione del regolamento relativo alla facoltà di accesso telematico e al riutilizzo dei dati pubblici: open data | 60 | 0 | Pervenire alla pubblicazione dei dati come da pianificazione | 100% | N. di dati da pubblicare / N. di dati pubblicati | Pubblicati i dati sui consumi di benzina e gasolio | 100% |
| Obiettivo 2 Censimento e classificazione degli alberi piantati in aree urbane di proprietà comunale | 40 | 0 | Concludere il censimento | 100% | | E' stato effettuato il censimento | 100% |

Obiettivi strategici del III 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 Attuazione del regolamento relativo alla facoltà di accesso telematico e al riutilizzo dei dati pubblici: open data | 80 | 0 | Pervenire alla pubblicazione dei dati come da pianificazione | 100% | N. di dati da pubblicare / N. di dati pubblicati | (pubblicati i dati relativi ai permessi per invalidi rilasciati nell'ultimo triennio) | 100% |
| Obiettivo 2 Controllo del territorio con pattuglie | 20 | 0 | Documentare e verbalizzare almeno 40 ore di vigilanza | 100% | 40 ore | 40 ore e 10 minuti (363 veicoli controllati e 55 verbali elevati) | 100% |

Quanto agli altri **OBIETTIVI GESTIONALI** assegnati con il PEG 2015 ai Centri di responsabilità è possibile riepilogare il relativo livello di raggiungimento come segue:

Obiettivi gestionali del I Settore AFFARI GENERALI – RAGIONERIA -DEMOGRAFICI

| | Descrizione obiettivo | Indicatori | Peso Indicatori | Target | Valore Consuntivo | Grado di Raggiungimento Obiettivo |
|---|--|---|-----------------|--------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Trasferimento dell'archivio di deposito comunale | Trasferimento di faldoni dall'archivio di deposito nei nuovi locali | 100% | 100% | Sono stati trasferiti tutti i faldoni | 100% |

Obiettivi gestionali del II Settore ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO

| | Descrizione obiettivo | Indicatori | Peso Indicatori | Valore Consuntivo | Grado di Raggiungimento Obiettivo |
|---|--|---|-----------------|---|-----------------------------------|
| 1 | Trasferimento dell'archivio di deposito comunale | Trasferimento di faldoni dall'archivio di deposito nei nuovi locali | 100% | Sono stati trasferiti tutti i faldoni | 100% |
| 2 | Manutenzione e adeguamento della Villa comunale "Castello" e spostamento del Parco Giochi dalla zona "rilevato" a viale Raffele Paolucci | Provvedere alla sistemazione dei giochi al termine di tutte le attività manutentive | 100% | Il nuovo parco giochi è stato realizzato | 100% |
| 3 | Manutenzione degli impianti elettrici in occasione del trasferimento di uffici comunali | Provvedere a tutto quanto indicato nella descrizione dell'obiettivo | 100% | I lavori sono stati eseguiti | 100% |
| 4 | Registrazione dei contribuenti che utilizzano compostiere | Provvedere a tutto quanto indicato nella descrizione dell'obiettivo | 100% | Sono state consegnate le compostiere e sono state fatte le dovute comunicazioni all'Ufficio tributi | 100% |

Obiettivi gestionali del III Settore ATTIVITA' PRODUTTIVE – COMMERCIO VIGILANZA

| | Descrizione obiettivo | Indicatori | Peso Indicatori | Valore Consuntivo | Grado di Raggiungimento Obiettivo |
|---|--|--|-----------------|--|-----------------------------------|
| 1 | Vigilanza del territorio per contrastare l'abbandono dei rifiuti | Documentare e verbalizzare almeno n. 20 ore di vigilanza | 100% | Le ore di vigilanza hanno superato il minimo richiesto e sono state elevate 8 sanzioni | 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.

Con deliberazione del consiglio comunale n. 9 del 23 giugno 2014 il Comune di Rocca San Giovanni ha deciso di recedere dall'Unione dei Comuni a partire dal 1° gennaio 2015 e, al contempo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 12.03.2015 ha ravvisato la necessità di continuare ad avvalersi degli stessi strumenti regolamentari già approvati dagli organi dell'Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi" in nome e per conto di tutti i comuni associati in quanto questo ente ha positivamente sperimentato l'efficacia del Sistema della performance fin qui applicato e del Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative.

In conseguenza del recesso dall'Unione dei Comuni, la Giunta Comunale con deliberazione n. 13 del 19.02.2015 ha deciso di istituire l'OIV del Comune di Rocca San Giovanni, in forma autonoma, ai sensi dell'art. 35 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e, stante la esperienza altamente positiva fin qui registrata, il Sindaco ha provveduto a nominare il componente unico mediante subentro nel rapporto negoziale già instaurato tra l'Unione dei Comuni e il dr. Edoardo Barusso al quale era stato conferito incarico da parte del Presidente pro-tempore in data 14.10.2013 e valevole fino al 30.11.2016.

Il punto 3.1.6 del succitato *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, 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 della performance 2015 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. 8 (di cui uno cessato il 30 novembre 2015)

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% | 1 |
| - da punti 83 a 88 | 80% | 1 |
| - da punti 89 a 94 | 90% | 0 |
| - da punti 95 a 100 | 100% | 5 |
| Totale dipendenti valutati | | 8 |

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:

- 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 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 n. 243 del 15.05.2014 del Garante per la Protezione dei dati personali avente ad oggetto le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati";
- 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*.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 12.03.2015 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per il triennio 2015/2017, ai sensi del citato articolo 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e, in esecuzione di tale piano 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. 6 del 23.02.2016, 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, al 31 dicembre 2013, al 31 dicembre 2014 e al 31 dicembre 2015.

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 per la prima volta il C.U.G. di questo Ente. Con successiva determinazione n. 81/164 R.G. del 29.06.2015 è stato rinnovato il Comitato scaduto che dura in carica per un triennio.

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 2012, 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 12 marzo 2015, ai dipendenti dell'Ente, i quali li hanno compilati, in forma assolutamente anonima, nel periodo 15 marzo/31 marzo 2015. 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. 8 in servizio e n. 2 P.O. su n. 3.

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 | 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 | 1 | | | | | |

| | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
| | di controllo esasperato, ...) | | | | | | |
| 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 | | | | | 1 |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | | | | | 1 | 1 |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | | | | | 1 | |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 1 | | | | 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 | | | | | |
| | TOTALI | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 | 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> | | | | | | |
| | TOTALI | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |

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 | | | | 1 | |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 1 | | | | 1 | |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 1 | | | | 1 | |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 1 | | | | 1 | |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | | | | | 1 | |

| | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|
| TOTALI | 4 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 |
|---------------|---|---|---|---|---|---|

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 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 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 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |

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 | | | | | | 2 |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | | | | | 1 | 1 |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | | | | | 1 | 1 |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | | | | | 1 | 1 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 |

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 | | 1 |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | | | | 1 | | |
| | TOTALI | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 |

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 | | | | | | 2 |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato | | | | | | 2 |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente | | | | | | 2 |
| 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 | 2 | | | | | |
| | TOTALI | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |

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 | |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |

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 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |

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 | | | | | | 2 |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | | | | | 1 | 1 |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | | | | | 1 | 1 |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | | | | | | 2 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 |

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 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |

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 | | | | 1 | |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 1 | | | | 1 | |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | | | | | 1 | 1 |
| | TOTALI | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 |

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 | |
| 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 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 |

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 | | | | | | 2 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |

Scheda di sintesi
Personale non incaricato di PO
Comune di ROCCA SAN GIOVANNI
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.) | | | 3 | 2 | 1 | 1 |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | | 2 | 1 | | 2 | 2 |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | | | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 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, ...) | 5 | | 1 | 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 | 4 | 1 | | 1 | 1 | |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | | | | | 1 | 6 |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | | 1 | | 2 | 2 | 2 |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | | | 1 | | 4 | 2 |
| 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 ...) | 4 | | | | 2 | 1 |
| | TOTALI | 13 | 4 | 7 | 7 | 16 | 16 |

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 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | | | 3 | | 2 | 2 |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | | | | 2 | 2 | 3 |
| B.04 | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 4 | | | 3 | | |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | | | 1 | | 2 | 4 |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | | | | 1 | 2 | 4 |

| | | | | | | | |
|------|---|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| B.07 | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 5 | | | | 1 | 1 |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | | | 1 | | 1 | 5 |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>) | | | 1 | 1 | | 1 |
| | TOTALI | 9 | 1 | 7 | 9 | 11 | 22 |

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 | 2 | | 1 | 1 | 2 | 1 |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 1 | 2 | 2 | | 2 | |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 1 | 3 | | 2 | 1 | |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 1 | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| | TOTALI | 6 | 6 | 5 | 6 | 8 | 4 |

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 | 2 | 2 | 1 | 1 | | |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito | 3 | 1 | 2 | | | |
| D.03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 2 | 1 | 1 | 2 | | |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | TOTALI | 9 | 6 | 7 | 6 | 2 | 1 |

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 | 1 | | 4 | 1 |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | | | | 1 | 5 | 1 |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | | 2 | | 3 | 1 | 2 |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del lavoro | 1 | | | 1 | 4 | 1 |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | | 1 | 1 | | 2 | 3 |
| | TOTALI | 1 | 4 | 2 | 5 | 16 | 8 |

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 | 1 | 1 |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | | | | 1 | 4 | 2 |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 2 | | 1 | 1 | 2 | 1 |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 2 | | 2 | 2 | | 1 |
| | TOTALI | 5 | 3 | 5 | 7 | 9 | 6 |

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 | 1 | 2 | 1 | | 1 |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | | | | 5 | 1 | 1 |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | | 3 | | 3 | | 1 |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | | | 4 | 2 | | 1 |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 2 | 1 | 1 | 2 | | |
| | TOTALI | 4 | 5 | 7 | 13 | 1 | 4 |

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 | | | 2 | | 3 | 2 |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato | | | | 3 | 3 | 1 |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente | | | 1 | 1 | 1 | 4 |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 1 | | 1 | 2 | 2 | 1 |
| H.05 | Se potessi, comunque cambierei ente | 2 | 1 | | | 1 | 2 |
| | TOTALI | 3 | 1 | 4 | 6 | 10 | 10 |

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 | | 1 | 2 | 3 |
| I.02 | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | | 1 | | 2 | 1 | 3 |
| I.03 | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | | | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | TOTALI | 0 | 2 | 1 | 4 | 5 | 9 |

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 | | 6 |
| B | Le discriminazioni | | | | 1 | 1 | 5 |
| C | L'equità nella mia amministrazione | | | | 2 | 2 | 2 |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale | | | 1 | 1 | 3 | 2 |
| E | Il mio lavoro | | | | 1 | 2 | 4 |
| F | I miei colleghi | | | | 3 | 2 | 2 |
| G | Il contesto del mio lavoro | | | 1 | 1 | 3 | 2 |
| H | Il senso di appartenenza | | | 1 | | 3 | 3 |
| I | L'immagine della mia amministrazione | | | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | TOTALI | 0 | 0 | 4 | 11 | 18 | 29 |

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 | | | 3 | 2 | 1 | |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | | 1 | | 3 | 2 | |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | | | 1 | 3 | 2 | |
| | TOTALI | 0 | 2 | 5 | 10 | 7 | 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 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro | | 2 | 2 | | 2 | 1 |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | | | 3 | 2 | 1 | 1 |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 1 | 1 | 3 | 1 | | 1 |
| | TOTALI | 1 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 |

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 | 1 | | 3 | 1 | |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | | 1 | 3 | 1 | | 1 |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 2 | | 2 | 1 | 1 | |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | | 1 | | 3 | 1 | 1 |
| | TOTALI | 4 | 3 | 6 | 10 | 4 | 3 |

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 | 1 | 1 | 2 | | 2 |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 1 | 1 | 2 | 1 | | 2 |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali | 2 | | | 1 | 2 | 2 |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 2 | | | 1 | 1 | 3 |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 1 | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| | TOTALI | 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 12 |

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 | | 2 | 2 | | 2 |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 1 | 1 | 2 | | 1 | 2 |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 1 | | 1 | 3 | | 2 |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 1 | | | 1 | 2 | 3 |
| | TOTALI | 4 | 1 | 5 | 6 | 3 | 9 |

TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

| Documento | Data di approvazione | Data di pubblicazione | Data ultimo aggiornamento | Link documento |
|---|-----------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Sistema di misurazione e valutazione della performance | 28.03.2011 | Marzo 2011 | 17.10.2011 | |
| Piano della performance 2015 | 11.08.2015 | 18.08.2015 | 18.08.2015 | |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità | 12.03.2015 | 13.03.2015 | 23.02.2016 | |
| Relazione sulla performance 2014 | 22.10.2015 | 28.10.2015 | 22.10.2015 | |

Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to DI RITO GIOVANNI ENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Giancristofaro Daniela

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune accessibile al pubblico, il giorno 15-11-2016 per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. L.vo 18 agosto 2000, n. 267) registrata al numero 478;
- E' stata comunicata con nota n. 7304 del 15-11-2016, ai capigruppo consiliari contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio comunale on-line (art. 125 D.L.vo 18.8.2000, n. 267);
- Dichiarata immediatamente eseguibile. (art. 134, 4° comma del D.L.vo 267/2000).

Rocca San Giovanni, li 15-11-2016

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Giancristofaro Daniela

E' copia conforme all'originale
Rocca San Giovanni, li 15-11-2016

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Giancristofaro Daniela

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il giorno: 11-12-2016

- Decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione. (art. 124, comma 3, del D.L.vo 267/2000).

Rocca San Giovanni, li 11-12-2016

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giancristofaro Daniela

E' copia conforme all'originale
Rocca San Giovanni, li 15-11-2016

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Giancristofaro Daniela
