



Piazza dei Caduti – (Palazzo Giannantonio) – Centralino 0835/585711 – Fax 0835/581208  
P.Iva 00116240771 – C.F. 81001230770 [www.comune.pisticci.mt.it](http://www.comune.pisticci.mt.it) PEC: [comune.pisticci@cert.ruparbasilicata.it](mailto:comune.pisticci@cert.ruparbasilicata.it)

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Dott. Giovanni Luca Colonna

Email: [glcolonna@libero.it](mailto:glcolonna@libero.it) pec: [glcolonna@pec.it](mailto:glcolonna@pec.it) cell. 3389794274

## Verbale del 18.06.2019

**Oggetto:** Anno 2018 – Relazione annuale sul funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e sulla valutazione della performance.

L'anno duemiladiciannove, il giorno diciotto del mese di Giugno alle ore 09:00, presso la Casa Comunale del Comune di Pisticci, il sottoscritto Giovanni Luca Colonna, componente monocratico del Nucleo di Valutazione, previsto dal vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dal vigente Regolamento Comunale del N.d.V.

Visti:

- l'art. 4, c.2 lett. f) del D.Lgs n.150/2009 in merito alla rendicontazione dei risultati;
- l'art.14, c.4 lett. a) del D.Lgs n.150/2009 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di Valutazione, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- la delibera di G.C. n. 182 del 28/09/2018 con cui sono stati assegnati obiettivi e PEG per l'anno 2018;
- la delibera di G.C. n.4 del 07.01.2015 relativa all'approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

### relaziona su quanto in oggetto

evidenziando che codesta relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Pisticci dei disposti di cui al D.Lgs n.150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ex Civit ora ANAC.

Il Comune di Pisticci ha avviato il ciclo di gestione della performance previa adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ai sensi del D.Lgs n.150/2009, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n.4 del 07.01.2015.

Il Nucleo di Valutazione nel corso dell'anno 2018 ha provveduto ad esaminare:

- il programma di mandato;
- il Piano esecutivo di gestione (PEG) indicante gli obiettivi da raggiungere e la loro pesatura assegnati ai Dirigenti di Settore e ai titolari di Posizione Organizzativa sprovvista di Dirigenza;

- il sistema di misurazione e valutazione dell'area della dirigenza sia con riferimento agli obiettivi assegnati, sia all'area delle competenze professionali espresse;
- il sistema di misurazione e valutazione dell'area delle posizioni organizzative sia con riferimento alla valutazione performance organizzativa, sia con riferimento alla valutazione performance individuale (comportamenti, competenze, abilità, innovazioni);
- l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03.2018;
- la costituzione del Fondo sviluppo risorse umane e produttività anno 2018;
- le relazioni riferite al raggiungimento degli obiettivi di gestione dei dirigenti dei diversi settori con la conseguente loro attribuzione dei punteggi;
- le relazioni riferite al raggiungimento degli obiettivi di gestione dei titolari di Posizioni Organizzative dei diversi settori con la conseguente loro attribuzione dei punteggi.

### **Programma per la trasparenza e l'integrità.**

Sul sito istituzionale dell'Ente <https://www.comunedipisticci.it> è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D.Lgs n.33/2013, in cui sono pubblicate tutte le informazioni relative alle risorse umane, al ciclo della performance, procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

In data 31 marzo 2019, nel pieno rispetto dei tempi indicati nella Delibera ANAC n. 141/2019 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità", il Nucleo di Valutazione ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente.

### **Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni.**

Il Responsabile del Piano ha provveduto a compilare nell'apposita sezione la relazione annuale 2018 (secondo lo schema reso pubblico dall'ANAC entro i termini stabiliti).

Nel corso del 2018 il Segretario Comunale ha proceduto ai controlli sulla regolarità amministrativa e contabile avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti dei diversi settori.

Il Nucleo di Valutazione ha preso atto che gli esiti complessivi dei controlli non hanno rilevato situazioni di particolare criticità.

### **Piano della Performance.**

Il ciclo di gestione della performance, con riferimento all'anno 2018, si è sviluppato attraverso le Linee Programmatiche di Mandato integrate con gli strumenti di programmazione, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il PEG, il DUP, il Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il Piano della performance adottato dal Comune di Pisticci è risultato coerente con le linee Programmatiche di Mandato ed integrato con gli strumenti di pianificazione e controllo e con i principali documenti programmatici pluriennali ed annuali.

La valutazione della performance è stata effettuata secondo i criteri previsti dal punto 2.2 del sistema di misurazione e valutazione. In particolare, per i Dirigenti la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e alle competenze professionali. Il personale Dirigente è valutato anche sulla base della capacità di differenziazione delle valutazioni del personale afferente alla struttura dirigenziale.

Per la valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni effettuate si sono adottati gli specifici modelli di schede di valutazione, ovvero la “*Scheda di Valutazione dei risultati ottenuti*” per valutare il rispetto dei tempi e dei risultati ottenuti mediante l’analisi degli indicatori associati al risultato che permetta di formulare un giudizio sintetico sul grado di conseguimento dell’obiettivo specifico e la “*Scheda di Valutazione delle prestazioni effettuate*” per la valutazione delle prestazioni del personale dirigente e dei titolari di P.O. sprovvisti di dirigenza.

Tali schede permettono la valutazione sia sui risultati sia sulle prestazioni con pesi diversi per i dirigenti e per i titolari di P.O. sprovvisti di dirigenza. In particolare la valutazione dei dirigenti si basa sui risultati conseguiti, con un peso pari all’80% e sulle prestazioni effettuate con un peso del 20%. La valutazione dei titolari di P.O. si basa sui risultati ottenuti e sulle prestazioni effettuate con un peso relativo del 50% per entrambe.

Definite le schede di valutazione dei risultati e delle prestazioni, si evidenziano le modalità di misurazione:

- Per i dirigenti il punteggio massimo attribuibile è pari a 100, con un peso relativo pari a 0,8 per i risultati e 0,2 per le prestazioni
- Per i titolari di P.O. il punteggio massimo attribuibile è pari a 100, con un peso relativo pari a 0,5 per i risultati e 0,5 per le prestazioni

Al fine dell’erogazione della retribuzione di risultato, sarà corrisposta una quota percentuale di quella teorica prevista dall’apposito fondo, secondo le misure previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Resta fermo che la valutazione dei risultati e delle prestazioni è stata effettuata dal Nucleo di Valutazione di concerto con il Sindaco, sentito il Segretario comunale.

Facendo seguito a quanto detto si riportano le risultanze emerse dall’attribuzione dei punteggi assegnati (come da schede allegate al presente verbale) e la relativa quota percentuale di quella teorica prevista dall’apposito fondo ai fini dell’erogazione della retribuzione di risultato per ogni dirigente e titolare di P.O. sprovvisto di dirigenza:

<b>Settore II - FINANZIARIO. Dirigente Dott. Michele Bianco</b>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO OTTENUTO
A) RISULTATI GESTIONALI (raggiungimento obiettivi)	80/80
B) RISULTATI ORGANIZZATIVI (valutazione prestazioni)	14/20
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>94/100</b>

<b>Settore III - TECNOCO e IV - AMBIENTE. Dirigente Ing. Salvatore P. Demarco</b>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO OTTENUTO
A) RISULTATI GESTIONALI (raggiungimento obiettivi)	74/80
B) RISULTATI ORGANIZZATIVI (valutazione prestazioni)	14/20
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>88/100</b>

<b>Settore legale- AVVOCATURA. Dirigente Avv. Anio D'Angella</b>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO OTTENUTO
A) RISULTATI GESTIONALI (raggiungimento obiettivi)	80/80
B) RISULTATI ORGANIZZATIVI (valutazione prestazioni)	13/20
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>93/100</b>

<b>Settore I- AMMINISTRATIVO. Servizi Demografici - Servizio Cultura,Sport,Turismo - Servizio Sociale</b>	
<b>Titolare di P.O. Dott.ssa Adele Esposito</b>	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO OTTENUTO
A) RISULTATI GESTIONALI (raggiungimento obiettivi)	23/50
B) RISULTATI ORGANIZZATIVI (valutazione prestazioni)	39/50
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>62/100</b>

Sulla base dei risultati ottenuti ed evidenziati si propone di assegnare la relativa Retribuzione di Risultato nella percentuale della retribuzione di posizione assegnata a ciascun dirigente e titolare di P.O. nel rispetto della capienza dell'importo totale disponibile nel apposito Fondo, come di seguito indicato:

Dirigente Dott. Michele Bianco: 30% della retribuzione di posizione  
 Dirigente Ing. Salvatore P. Demarco: 30% della retribuzione di posizione  
 Dirigente Avv. Anio D'Angella: 30% della retribuzione di posizione

Titolare di P.O. Dott.ssa Adele Esposito: 20% della retribuzione di posizione

#### **Relazione sulla Performance.**

L'art.10, comma 1 lett.b) del D.Lgs n.150/2009 dispone che ciascun Ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un documento denominato " Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati. Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente previa validazione dello stesso a cura del Nucleo di Valutazione.

Concluse le operazioni di cui all'oggetto, la seduta è tolta alle ore 13:00. Il presente verbale, letto ed approvato, viene di seguito sottoscritto e inviato al Sindaco e al Segretario Comunale per i conseguenti atti.

Pisticci, 18/06/2019

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
 Dott. Giovanni Luca Colonna

