

CITTA' DI LONATO DEL GARDA (BS)

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

OGGETTO: relazione sulle performance 2017 e valutazione individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative

Il giorno 09.05.2018 il Nucleo di Valutazione nelle persone del Segretario Marinato Marina e del componente esterno di Mirco Zamberlan, terminando l'attività iniziata il 04.05.2018, ha analizzato e validato le schede obiettivo, riportate in allegato, che costituiscono la Relazione sulla Performance 2017 (riportato nell'allegato A) previo colloquio di valutazione con tutti i dirigenti in servizio. Il comandante Soggiu Roberto non è stato sentito in quanto assente giustificato nei giorni di valutazione.

VERIFICHE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

La relazione sulla performance evidenzia il seguente grado di raggiungimento degli obiettivi:

Area	Dirigente/PO	Grado di raggiungimento degli obiettivi
Area economico finanziaria	Boglioni	—
Area Amministrativa	Spazzini	—
Area Politiche Sociali	Boglioni	—
Area Tecnica	Fortini	—
Area Polizia Locale	Tosoni (PO)	—
Area Scolastica e cultura	Spazzini	—

Il grado di raggiungimento degli obiettivi per ciascun dirigente è effettuata sulla base dei predetti risultati

Dirigente	Area	Valutazione
Boglioni Davide	Area economico finanziaria Area Politiche Sociali Area Tecnica: Lavori pubblici, Manutenzioni, Ecologia e ambiente	95,26
Spazzini Michele	Area Amministrativa Area Scolastica e cultura Area Tecnica: Edilizia Privata ed Urbanistica	96,25
Soggiu Roberto	Area Polizia Locale	99,58%

VERIFICHE DEL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE

I risultati della differenziazione sono riportati nell'allegato B).

VERIFICHE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Secondo le indagini istruttorie effettuate presso l'ente ed in particolare presso l'ufficio Segreteria e l'UPD, l'ufficio personale e il responsabile della trasparenza e anticorruzione è stata valutata l'applicazione delle seguenti disposizioni.

Riferimento	Norma	Valutazione
Art. 7, c. 5-bis, D.Lgs. 165/2001	E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.	Nessun contratto di collaborazione in essere
Art. 7, c. 6, D.Lgs. 165/2001	(...) Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater	Non risultano incarichi di lavoro autonomo stipulati in violazione della normativa richiamata
Art. 36, c. 5-quater, D.Lgs. 165/2001	I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.	Tutti i contratti a tempo determinato sono stati stipulati previa programmazione delle assunzioni ex art. 6 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto del piano triennale sulle pari opportunità e nel rispetto dei vincoli finanziari. Sono state rispettate le esigenze di carattere temporaneo o eccezionale. Non vi sono altri rapporti di lavoro flessibile diversi dal tempo determinato.
Art. 55, c. 4, D.Lgs. 165/2001	4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3	
Art. 55-bis, c. 7, D.Lgs. 165/2001	Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della	Non risultano situazioni di questo tipo

	sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.	
Art. 55-bis, c. 9, D.Lgs. 165/2001	La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, (...)	Non risultano situazioni di questo tipo
Art. 55-sexies, c. 3, D.Lgs. 165/2001	Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.	Non risultano procedimenti disciplinari non attivati per responsabilità dei Dirigenti o delle P.O. o di altri dipendenti
Art. 55-quater, c. 3-bis, D.Lgs. 165/2001	Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.	Non risultano casi di falsa attestazione della presenza in servizio
Art. 10, c. 5, D.Lgs. 150/2009	In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del	Il Piano delle Performance è stato regolarmente adottato con DGC n. 63 del 17/04/2018

me

[Signature]

	periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.	
art. 31, c. 12, D.Lgs. 50/2016	Il soggetto responsabile dell'unità organizzativa competente in relazione all'intervento, individua preventivamente le modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti del RUP o del direttore dei lavori o del direttore dell'esecuzione sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure mitigative e compensative, alle prescrizioni in materia ambientale, paesaggistica, storico-architettonica, archeologica e di tutela della salute umana impartite dagli enti e dagli organismi competenti. Il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato, costituisce obiettivo strategico nell'ambito del piano della performance organizzativa dei soggetti interessati e conseguentemente se ne tiene conto in sede di valutazione dell'indennità di risultato. La valutazione di suddetta attività di controllo da parte dei competenti organismi di valutazione incide anche sulla corresponsione degli incentivi di cui all'articolo 113	I dirigenti dichiarano di aver effettuato i controlli previsti dalla normativa
Art. 1, c. 8-bis, L. 190/2012	8-bis. L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.	<p>Verifiche effettuate</p> <p>Adozione del piano Il piano triennale sulla trasparenza e anticorruzione relativo al triennio 2017/2019 (aggiornamento) è stato approvato con D.G.C. n. 22/2017, pubblicato secondo la normativa vigente e portato a conoscenza degli operatori.</p> <p>Nomina del RPCT Il RPCT è il Segretario Comunale nominato con Decreto sindacale n. 1/2016.</p> <p>Monitoraggio attività svolta Il piano non prevede monitoraggi.</p> <p>Relazione annuale RPCT anno 2017 La relazione finale è stata predisposta dal RPCT e pubblicata nella sezione amministrazione trasparente sul sito dell'ente e trasmessa al NdV e alla G.C. Dalla relazione finale emerge che non si sono riscontrate particolari criticità seppure l'attuazione del piano risulti ancora non completa in tutte le sue parti (seppure attuato in gran parte). In materia di trasparenza ciascun dirigente ha identificato la struttura interna proposta alla pubblicazione sul sito</p>
Art. 44, D.Lgs. 33/2013	L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.	

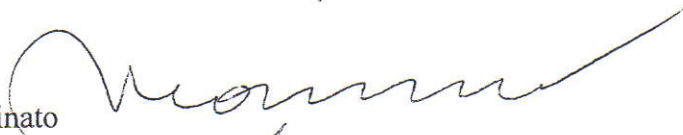
<p>Art. 46, D.Lgs. 33/2013</p>	<p>L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</p>	<p>istituzionale. Qualche criticità è emersa in termini di pubblicazione tempestiva di alcuni atti. A fronte della segnalazione ai responsabili questi ultimi hanno provveduto all'adempimento.</p> <p>Considerazioni finali del NdV Le attività svolte risultano coerenti con il piano. Nel corso dell'anno si sono svolti incontri formativi rivolti a tutto differenziati per competenze.</p> <p>Rispetto art. 46 D.Lgs. 33/2013 Alla data odierna non risultano inadempimenti connessi alla normativa vigente.</p>
--------------------------------	--	---

VERIFICHE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE FINALE

Si riporta in allegato la scheda di valutazione dei dirigenti negli allegati C), D) e del comandante nell'allegato E).

Si trasmette al Sindaco e alla Giunta per quanto di competenza.

dott.ssa Marina Marinato



dott. Mirco Zamberlan

