

# CITTA' DI LONATO DEL GARDA (BS)

## VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

**OGGETTO:** relazione sulle performance 2018 e valutazione individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative

Il giorno 18.06.2019 il Nucleo di Valutazione nelle persone del Segretario Marinato Marina e del componente esterno di Mirco Zamberlan, terminando l'attività iniziata il 16.05.2019, ha analizzato e validato le schede obiettivo, riportate in allegato, che costituiscono la Relazione sulla Performance 2018 (riportato nell'allegato A) previo colloquio di valutazione con tutti i dirigenti in servizio.

Il comandante Soggiu Roberto non è stato sentito in quanto non più in servizio. Il comandante Zampiceni non è stata sentita direttamente in quanto assente.

### VERIFICHE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

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

Area	Dirigente	Valutazione
Amministrativa	Spazzini Michele	90,75%
Servizi scolastici e cultura	Spazzini Michele	100,00%
Edilizia e urbanistica	Spazzini Michele	100,00%
	Valutazione media	96,92%
Finanziaria	Bogliani Davide	80,82%
Lavori pubblici	Bogliani Davide	90,00%
Servizi sociali	Bogliani Davide	100,00%
Ecologia	Bogliani Davide	76,00%
	Valutazione media	86,70%
Polizia locale	Soggiu Roberto Zampiceni Luisa	99,64%

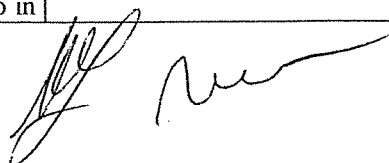
### VERIFICHE DEL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE

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

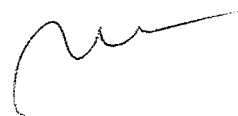
### VERIFICHE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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	Nessun contratto di collaborazione in essere

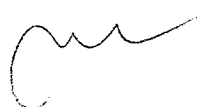


	prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti 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.	
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 procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.	Non risultano situazioni di questo tipo
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	Non risultano situazioni di questo tipo

	dipendente cui essa sia imputabile, (...)	
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 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.	Il Piano delle Performance è stato regolarmente adottato con DGC n. 75 del 15/05/2018
art. 31, c. 12, D.Lgs. 50/2016	Il soggetto responsabile dell'unità organizzativa competente in relazione all'intervento, individua	I dirigenti dichiarano di aver effettuato i controlli previsti dalla normativa

	<p>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</p>	
<p>Art. 1, c. 8-bis, L. 190/2012</p>	<p>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>	<p><b>Verifiche effettuate</b></p> <p><b>Adozione del piano</b> 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 vigenza e portato a conoscenza degli operatori.</p> <p><b>Nomina del RPCT</b> Il RPCT è il Segretario Comunale nominato con Decreto sindacale n. 1/2016.</p> <p><b>Monitoraggio attività svolta</b> Il piano non prevede monitoraggi.</p> <p><b>Relazione annuale RPCT anno 2018</b> 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>
<p>Art. 44, D.Lgs. 33/2013</p>	<p>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>	<p>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. 46, D.Lgs. 33/2013	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>istituzionale.</p> <p>Qualche criticità è emersa in termini di pubblicazione tempestiva di alcuni atti.</p> <p>A fronte della segnalazione ai responsabili questi ultimi hanno provveduto all'adempimento.</p> <p><b>Considerazioni finali del NdV</b></p> <p>Le attività svolte risultano coerenti con il piano.</p> <p>Nel corso dell'anno si sono svolti incontri formativi rivolti a tutto differenziati per competenze.</p> <p><b>Rispetto art. 46 D.Lgs. 33/2013</b></p> <p>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) e D).

In riferimento alla valutazione del Comandante Soggiu Roberto per l'anno 2018 si rileva che il Nucleo di Valutazione del Comune di Calcinato presso il quale è dipendente ha richiesto di esprimere un parere in merito alla proposta di valutazione della performance elaborata dallo stesso. A tal fine questo Nucleo di Valutazione rileva che il Comandante nel corso del 2018 ha effettuato la prestazione lavorativa con le seguenti modalità:

Dal	Al	Descrizione	Giorni
01/01/2018	22/02/2018	in servizio	53
23/02/2018	17/09/2018	infortunio	207
18/09/2018	03/10/2018	in servizio	16
04/10/2018	19/10/2018	malattia	16
20/10/2018	21/10/2018	in servizio	2
22/10/2018	30/11/2018	ferie	40
<b>Totale giorni lavorativi</b>			<b>334</b>
<b>Totale giorni di presenza in servizio</b>			<b>71</b>

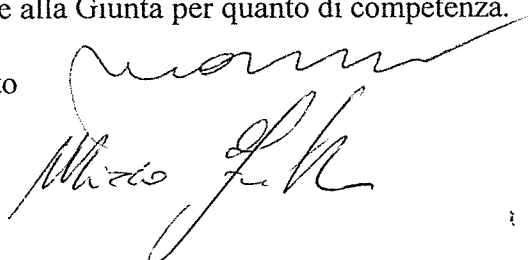
Considerato che nel corso dell'anno 2018 la PO è stata presente per 71 giorni e tenuto conto anche del parere Aran RAL\_1917 e RAL\_601 si ritiene che l'apporto del comandante Soggiu sia stato sostanzialmente marginale rispetto ai risultati raggiunti. Ne consegue che ad avviso di questo Nucleo di Valutazione non vi siano elementi sufficienti per esprimere una valutazione.

Con riferimento al Comandante Zampiceni Luisa incaricata di PO dal 01/08/2018 fino al 31/12/2018 si condivide la valutazione proposta dal Nucleo di Calcinato.

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

dott.ssa Marina Marinato

dott. Mirco Zamberlan



## Estratto del Verbale del 18/06/2019 del Nucleo di Valutazione per la parte relativa al Comandante della Polizia Locale

### Comportamento organizzativo

In riferimento alla valutazione del Comandante Soggiu Roberto per l'anno 2018 si rileva che il Nucleo di Valutazione del Comune di Calcinato presso il quale è dipendente ha richiesto di esprimere un parere in merito alla proposta di valutazione della performance elaborata dallo stesso. A tal fine questo Nucleo di Valutazione rileva che il Comandante nel corso del 2018 ha effettuato la prestazione lavorativa con le seguenti modalità:

Dal	Al	Descrizione	Giorni
01/01/2018	22/02/2018	in servizio	53
23/02/2018	17/09/2018	infortunio	207
18/09/2018	03/10/2018	in servizio	16
04/10/2018	19/10/2018	malattia	16
20/10/2018	21/10/2018	in servizio	2
22/10/2018	30/11/2018	ferie	40
<b>Totale giorni lavorativi</b>			<b>334</b>
<b>Totale giorni di presenza in servizio</b>			<b>71</b>

Considerato che nel corso dell'anno 2018 la PO è stata presente per 71 giorni e tenuto conto anche del parere Aran RAL\_1917 e RAL\_601 si ritiene che l'apporto del comandante Soggiu sia stato sostanzialmente marginale rispetto ai risultati raggiunti. Ne consegue che ad avviso di questo Nucleo di Valutazione non vi siano elementi sufficienti per esprimere una valutazione.

Con riferimento al Comandante Zampiceni Luisa incaricata di PO dal 01/08/2018 fino al 31/12/2018 si condivide la valutazione proposta dal Nucleo di Calcinato.

### Grado di raggiungimento degli obiettivi

Area	Dirigente	Valutazione
Polizia locale	Soggiu Roberto Zampiceni Luisa	99,64%

### Grado di differenziazione della valutazione dei dipendenti dell'area

VALUTATORE: ZAMPICENI

DIPENDENTI	valutazioni	scarto	scarto quadratico
Daniele Claudia	93,2	3,488947368	12,17275374
Falsoni Damiana	34,6	-55,11105263	3037,228122
Folli Piergiovanni	72,2	-17,51105263	306,6369643
Gaffuri Roberto	98	8,288947368	68,70664848
Mason Sergio	94,25	4,538947368	20,60204321
Merici Laura	98	8,288947368	68,70664848
Mussato Daniela	40	-49,71105263	2471,188754
Pellegrini Carlo	74,67	-15,04105263	226,2332643
Ricciardi Elena	90,85	1,138947368	1,297201108
Vangone Arturo	71,15	-18,56105263	344,5126748
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0

somma valutazioni 766,92  
 n. dipendenti valutati 10  
 media aritmetica valutazioni 76,692

6557,285074  
 655,7285074

somma scarti al quadrato  
 media scarti  
 Scarto quadratico medio delle valutazioni

25,61

Lonato del Garda, 18/06/2019  
 Il Presidente dott.ssa Marinato Marina