

CITTA' DI LONATO DEL GARDA (BS)

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

OGGETTO: valutazione individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative

Alle ore 14:00 si è riunito in modalità telematica il Nucleo di Valutazione, in forma monocratica, composto dal sottoscritto dott. Mirco Zamberlan nominato con decreto n. 1 del 31/01/2022 del Sindaco del Comune di Lonato del Garda confermato con nota del Sindaco del 31/01/2022 prot. 3721. L'incarico cessa in data 31/12/2024.

L'attività viene supportata dal Segretario Comunale dott.ssa Valeria Ferro.

Si è sentito anche il Sindaco.

Attività svolte:

- valutazione dei dirigenti
- valutazione del comandante per quanto di competenza
- verifica di specifiche disposizioni normative

A. VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti viene effettuata sulla scorta dei colloqui effettuati nelle precedenti sedute, dei risultati raggiunti secondo quanto contenuto nella Relazione sulla Performance nonché della capacità di differenziazione delle valutazioni.

VERIFICHE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il grado di raggiungimento degli obiettivi per ciascun dirigente è effettuato sulla base dei risultati raggiunti nel grado di raggiungimento degli obiettivi.

Area	Dirigente	Valutazione
Amministrativa	Spazzini Michele	95,00%
Economico finanziaria	Boglioni Davide	97,54%
Polizia locale	Zampiceni Luisa	96,70%

La Relazione sulla Performance è stata approvata con DGU n. 157 del 11/10/2022. Con il presente verbale il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2021.

VERIFICHE DEL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE

Il nucleo prende atto delle valutazioni effettuate dai dirigenti alle PO e ai dipendenti. Particolare attenzione è stata rivolta alle valutazioni delle PO anche in relazione ai colloqui effettuati nei precedenti incontri.

I risultati della differenziazione sono riportati nella scheda di valutazione.

VERIFICHE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Secondo le indagini istruttorie effettuate presso l'ente ed in particolare presso l'ufficio Segretaria 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. 2, c. 9, L. 241/1990	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.	Nessuna segnalazione ricevuta
Art. 6-bis, c. 3, D.Lgs. 165/2001 Art. 22, c. 3, L. 69/2009	I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286».	Nessuna segnalazione ricevuta Non ci sono state esternalizzazioni
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. 21, c. 1-bis, D.Lgs. 165/2001	Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia	Non sono stati segnalati casi

	di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.	
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	Nessuna segnalazione
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 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 dipendente cui essa sia imputabile, (...)	Non risultano situazioni di questo tipo
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. 55-quater, c.	Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa	Non risultano casi di falsa attestazione della

3-bis, D.Lgs. 165/2001	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.	presenza in servizio
Art. 55-sexies, c. 6, D.Lgs. 165/2001	Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies , comma 3.	Non risultano segnalazioni
Art. 12, c. 1-ter, D.Lgs. 82/2005	1-ter. I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.	Non risultano segnalazioni in merito all'applicazione del Codice dell'Amministrazione digitale
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. 50 del 06/04/2021
Art. 9, c. 7, D.L. 179/2012	Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del «piano per l'utilizzo	Non è stato attivato il telelavoro

	<p>del telelavoro» nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p>	
Art. 1, c. 8-bis, L. 190/2012	<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>Verifiche effettuate</p> <p>Adozione del piano Il piano triennale sulla trasparenza e anticorruzione relativo al triennio 2021/2023 è stato approvato con D.G.C. n. 46/2021, pubblicato secondo la normativa vigenza e portato a conoscenza degli operatori.</p> <p>Nomina del RPCT Il RPCT è il Segretario Comunale nominato con Decreto sindacale n. 13/2019.</p> <p>Monitoraggio attività svolta Il monitoraggio non è stato calendarizzato ma sono stati effettuati monitoraggi a campione</p>
Art. 44, D.Lgs. 33/2013	<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>Relazione annuale RPCT anno 2021 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 preposta alla pubblicazione sul sito 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>
Art. 46, D.Lgs. 33/2013	<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>Considerazioni finali del NdV</p>

<p>art. 31, c. 12, D.Lgs. 50/2016</p>	<p>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</p>	<p>Le attività svolte risultano coerenti con il piano.</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 e del Comandante della P.L..

La seduta termina alle ore 15:00

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

dott. Mirco Zamberlan