



COMUNE DI LAVAGNA
Provincia di Genova

VERBALE SEDUTA ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il giorno 23 luglio 2014 alle ore 9.45 presso l'Ufficio del Segretario-Direttore Generale è presente l'Organismo indipendente di valutazione nominato con Decreto Sindacale nella persona del Dott. Marco Rossi.

Assiste alla seduta l'Avv. Concetta Orlando, Segretario-Direttore Generale del Comune.

E' presente con funzioni di segretario verbalizzante la Dott.ssa Simona Sanguineti.

L'Organismo indipendente di valutazione procede, ai fini della valutazione della performance individuale del personale con qualifica dirigenziale, tenendo del report predisposto dall'Ufficio "Controllo di gestione" in ordine agli obiettivi e delle indicazioni istruttorie del Segretario Generale per gli aspetti comportamentali, ai colloqui individuali con i dirigenti allo scopo di assicurare il necessario contraddittorio.

E' necessario evidenziare che i dirigenti non hanno ancora fatto pervenire le valutazioni del proprio personale dipendente, necessarie per la valutazione del punto 1 delle "Prestazioni manageriali/competenze", ossia la "Capacità di valutazione dei collaboratori" che avviene mediante la valutazione comparativa tra i diversi dirigenti sulla base della deviazione standard. Trattandosi, tuttavia, di un fattore conseguente ad un mero calcolo matematico, si è deciso di procedere comunque ai colloqui.

I colloqui sono avvenuti con il seguente ordine e in ciascuno di essi è stata esaminata prima la valutazione degli obiettivi loro assegnati e successivamente delle prestazioni manageriali/competenze:

h. 9.50 ing. Renato Cogorno, dirigente del Settore dei Servizi alle Imprese e al Territorio;

h. 11.15: dott.ssa Enrica Olivieri, dirigente del Settore dei Servizi finanziari di staff e Tributi;

h. 11.35: dott.ssa Lorella Cella, dirigente del Settore dei Servizi alla persona, amministrativi di staff;

h. 12: dott. Fabio Terrile, dirigente del Corpo di Polizia Municipale.

A seguito dei colloqui l'Organismo Indipendente di Valutazione procede con la predisposizione delle schede di valutazione dei dirigenti allegate (A) al presente verbale, eccetto per punto 1 della "Valutazione delle prestazioni manageriali/competenze per le motivazioni di cui sopra. Tale punto sarà inserito successivamente quanto preverranno dai dirigenti le valutazioni del personale e si procederà quindi al perfezionamento delle schede.

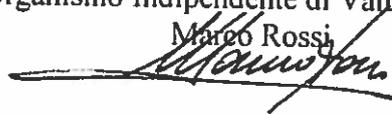


Successivamente, l'Organismo Indipendente di Valutazione provvede a verificare, tenendo conto altresì delle indicazioni del Segretario Generale l'adempimento degli ulteriori obblighi, di cui all'all. B, che incidono sul trattamento di risultato del personale con ruolo dirigenziale (lavoro flessibile, trasparenza, piano per l'utilizzo del telelavoro, ecc.). Con riferimento alla Trasparenza questa è stata direttamente valutata per ogni dirigente mediante un obiettivo specifico (e si è tenuto conto altresì delle attestazioni effettuate). Per gli altri punti, non sono stati riscontrati rilievi. Di conseguenza, non si ritiene di incidere sulla retribuzione di risultato spettante ai singoli dirigenti.

La riunione si conclude alle ore 13.35

L'Organismo Indipendente di Valutazione.

Marco Rossi





Le fattispecie normative

Provvedimento normativo	disposizione	Contenuto
L. 241/1990	art. 2, comma 9	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale , nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.
	art. 14-ter comma 6bis	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato . Resta salvo il diritto del privato di dimostrare il danno derivante dalla mancata osservanza del termine di conclusione del procedimento ai sensi degli articoli 2 e 2-bis.
D.Lgs 165/2001	art. 21 comma 1bis	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 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.
D.Lgs 165/2001	art. 36 commi 3, 4 e 5	<p>3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.</p> <p>4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.</p>

**Provvedimento disposizione
normativo**

Contenuto

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato 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.**

D.Lgs 165/2001

art. 55 sexies
comma 3

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

