



**COMUNE DI VERZUOLO**  
**Provincia di Cuneo**

**ANNO 2016**

**D.LGS. 150/2009**  
(per quanto applicabile)

**PIANO PERFORMANCE**



# COMUNE DI VERZUOLO

## Provincia di Cuneo

Il sottoscritto Scarpello dr. Giusto nella funzione di Nucleo di valutazione rassegna il presente documento rappresentativo della schema del Piano della Performance anno 2016 del personale dipendente con riferimento al D.LGS. 150/2009 per quanto applicabile ai Comuni.

Le basi normative, oltre al citato D.Lgs. 150/2009 nei limiti dei principi in cui lo stesso è applicabile ai Comuni, si individuano nella regolamentazione comunale approvata con delibera della Giunta Comunale n. 64 del 03.08.2011 collegata alla delibera del Consiglio Comunale n. 29/2010 nonché nel Piano Comunale Anticorruzione ex L.190/2012 e disposizioni connesse.

L'assetto del piano distingue il personale in addetti Responsabili di Posizione organizzativa e restanti dipendenti.

Per i Responsabili di Posizione Organizzativa  
lo schema è il seguente:

A)	Obiettivi comportamentali; disciplinati dettagliatamente dalla regolamentazione	Incidenza	20%
B)	Capacità di differenziazione della valutazione degli addetti come disciplinato dalla regolamentazione	Incidenza	10%
C)	Obiettivi strategici	Incidenza	70%

Mentre per gli obiettivi dei punti A –B- è sufficiente ed esaustivo il rimando alla regolamentazione vigente, per gli obiettivi strategici del punto C) si dettaglia come segue:

OBIETTIVI DI PROGRAMMA (come da allegate schede per ogni Responsabile P.O.)	Incidenza	50%
--	-----------	-----

OBIETTIVI DI ANTICORRUZIONE (ex L. 190/2012 con annesso D.Lgs. 33/2013, D.P.R. 62/2013 e Codice Comportamentale Aziendale e disposizioni collegate).	Incidenza	50%
---	-----------	-----

Gli obiettivi di programma vengono stabiliti e concordemente negoziati tra i vari Responsabili e il Sindaco; gli obiettivi anticorruzione sono contenuti nel piano comunale e dettagliati negli adempimenti di cui alle schede allegate; tali schede comprendono i vari aspetti dell'assetto normativo anticorruzione visto nel combinato del Piano Comunale e relativi allegati, della L.190/2012 con il D.Lgs. 33/2013, del D.P.R. 62/2013 con relativo Codice comportamentale aziendale, nonché delle direttive del Responsabile e disposizioni collegate.



## COMUNE DI VERZUOLO Provincia di Cuneo

Per le finalità del presente documento non si attribuisce rilievo alle schede 3,5 e 6 che in ragione dei contenuti sono riconducibili alla scheda generale n. 12 mentre a tutte le restanti si assegna il seguente specifico peso espresso in punti sul totale di 35 degli obiettivi strategici di anticorruzione.

Scheda 1                    **punti 3**

Scheda 2                    **punti 3**

Scheda 4                    **punti 5**

Scheda 7                    **punti 4**

(Scheda 8                    rileva solo per Servizio mensa – Casa di riposo; questa scheda si riconduce a quella generale n. 12 ed incide **punti 2/7**)

Scheda 9                    **punti 4**

Scheda 10                   **punti 2**

Scheda 11                   **punti 3**

Scheda 12                   **punti 7**

Dichiarazione prevista dal Codice comportamentale all'articolo "Rispetto disposizione del Codice. Monitoraggio" **punti 4**

**TOTALE                    35 punti**

Le suddette schede si allegano al presente documento.

Si stabilisce la seguente graduazione ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione:

Adempimento completo	100% dei punti previsti
Adempimento parziale rispetto alle scadenze e al numero di comunicazioni	In proporzione dei punti previsti
Mancata pubblicazione dei previsti adempimenti	Abbattimento del 50% dei punti conseguiti
Altre ipotesi qui non contemplate saranno valutate dal nucleo di valutazione in base alla rilevanza, all'incidenza e ad ogni elemento utile anche per verificare la volontà di sottrarsi o meno all'obbligo previsto, fermo restando, in tal caso, l'applicazione di eventuali altre norme del Codice comportamentale e del Codice disciplinare.	

In questo contesto assume significato e peso la mancata ingiustificata partecipazione agli incontri formativi, disposti in attuazione del Piano di Formazione, in materia di anticorruzione e tenuti dal Segretario Comunale; a riguardo si stabilisce:



# COMUNE DI VERZUOLO

## Provincia di Cuneo

- **per mancata partecipazione a tutti gli incontri:** Il totale del punteggio assegnato rispetto ai 35 punti di cui sopra viene abbattuto del 20%
- **per mancata partecipazione a un numero di incontri inferiore:** Abbattimento in proporzione matematica rispetto al 20% di cui sopra.

### **Per gli addetti diversi dai Titolari di Posizione Organizzativa**

Lo schema è il seguente:

A)	Obiettivi comportamentali; disciplinati dettagliatamente dalla regolamentazione	Incidenza	30%
B)	Obiettivi di performance secondo l'applicazione e l'analisi dettagliata di compiti e attività come da regolamentazione.	Incidenza	70%

Mentre per quanto riguarda gli obiettivi comportamentali è sufficiente ed esaustivo il riferimento alla regolamentazione comunale, per quelli di performance si distingue:

Obiettivi collegati a compiti ed attività dettagliate	peso 50% del 70% pari a 35 punti
Obiettivi anticorruzione con particolare riferimento al Codice Comportamentale	peso 50% del 70% pari a 35 punti.

A riguardo ogni responsabile di posizione organizzativa assumerà le proprie determinazioni di competenza.

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

La valutazione e l'attribuzione dei punteggi riguardano gli adempimenti richiesti nelle schede.

Qualora venga avviata procedura per accertamento di violazioni alle norme e disposizioni in argomento (Piano Comunale e relativi allegati, L.190/2012, DPR 62/2013 e Codice Comportamentale Aziendale, D.Lgs 33/2013), verrà sospesa l'erogazione del corrispettivo di risultato previsto per Responsabili di Posizione Organizzativa e di produttività prevista per il restante personale; qualora venga accertata violazione delle norme e disposizioni in argomento (Piano Comunale e relativi allegati, L.190/2012, DPR 62/2013 e Codice Comportamentale Aziendale,



## **COMUNE DI VERZUOLO**

### **Provincia di Cuneo**

D.Lgs 33/2013) non verrà corrisposto il salario di risultato previsto per i Responsabili di Posizione Organizzativa e di produttività previsto per il restante personale.

Si stabilisce il recupero di emolumenti corrisposti per risultato e produttività nel caso di erogazione avvenuta ancora in assenza degli accertamenti di cui sopra e cronologicamente definiti in tempi successivi.

Restano ovviamente ferme tutte le sanzioni previste dalle norme vigenti tra cui principalmente il Codice disciplinare e ogni disposizione collegata e connessa.

Le presenti determinazioni, anche in corso di esercizio, potranno essere aggiornate con la dovuta tempestività in ragione di necessità in questa fase non prevedibili anche di natura organizzativa o per evidenti ostacoli applicativi non imputabili ai soggetti destinatari, nonché per novità normative di settore.

Tanto si rassegna nelle funzioni di Nucleo di Valutazione e Responsabile Anticorruzione.

**F.to IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Giusto SCARPELLO**