



CITTA' DI BUSCA
PROVINCIA DI CUNEO

DETERMINAZIONE
SEGRETARIO COMUNALE

NUMERO 13 DEL 06/02/2018

(data ai fini di mera classificazione)

OGGETTO:

DLGS. 150/2009. L. 190/2012. PERSONALE DIPENDENTE.
SCHEMA PIANO DI PERFORMANCE ANNO 2018.

L'anno duemiladiciotto addì sei del mese di febbraio, in Busca,

IL SEGRETARIO COMUNALE
NELLE FUNZIONI DI NUCLEO DI VALUTAZIONE E RESP.LE ANTICORRUZIONE

Richiamato, per quanto applicabile ai Comuni nei principi fondamentali, il D.LGS. 150/2009 nella parte in cui disciplina gli aspetti della performance del personale dipendente;

Richiamato il D.L. 95/2012 art. 5 commi 11 e 11 bis convertito con Legge 135/2012;

Richiamata la Legge 190/2012 e normative collegate in materia di anticorruzione;

Richiamato il Regolamento Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 99/2011 riguardante i criteri di misurazione e valutazione della Performance;

Ritenuta la necessità di definire, per quanto di competenza nella funzioni di Nucleo di Valutazione in combinato con il ruolo di Responsabile Anticorruzione lo schema di riferimento del Piano della Performance del personale dipendente per l'anno 2018;

Rilevato che, comunque, resta ferma la competenza della Giunta Comunale per l'applicazione delle presenti determinazioni nel contesto del Piano degli obiettivi strategici di programma e del P.E.G. dell'anno finanziario di riferimento;

Dato atto che il d. lgs. N. 74/2017 ha apportato innovazioni al d. lgs. N. 150/2009 che, in realtà, non stravolgono l'impianto della performance riguardante i Comuni, e segnatamente il Comune di Busca, il cui piano è già piuttosto articolato, nonché adeguato al coinvolgimento di tutti gli attori utili e anche degli utenti;

Dato atto che il Consiglio comunale, nell'ambito del DUP, ha impartito gli indirizzi con obiettivi strategici;

Dato atto che negli elaborati che si propongono, si indicano gli adeguamenti apportati;

Richiamati il D.Lgs 267/2000 e il D.Lgs 165/2001;

Assume la seguente

DETERMINAZIONE

1. Di approvare nelle funzioni di Nucleo di Valutazione e con riferimento al D.Lgs. 150/2009 per quanto applicabile ai Comuni limitatamente ai principi fondamentali, l'allegato schema di Piano di Performance del personale dipendente per l'anno 2018.
 2. Di dare atto che il presente documento viene reso anche nelle funzioni di Responsabile Anticorruzione ex legge 190/2012 e normative collegate e di riferimento compreso il Piano Comunale Anticorruzione e trasparenza.
 3. Di proporre alla Giunta Comunale l'approvazione del presente schema da contestualizzare con il Piano degli obiettivi strategici di programma e il P.E.G. per l'anno finanziario di riferimento.
 4. Di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente efficace.
- Di dare atto che data del presente provvedimento è da intendersi quella dell'avvenuta Sottoscrizione in formato digitale risultante dalle proprietà del file o da altro metadato del documento.

Firmato Digitalmente dal Responsabile del Servizio
PAOLO FLESIA CAPORGNO



CITTA' DI BUSCA
Provincia di Cuneo

ANNO 2018

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

PIANO PERFORMANCE

Il sottoscritto segretario comunale nella funzione di Nucleo di valutazione rassegna il presente documento rappresentativo della schema del Piano della Performance anno 2017 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. 99/2011 collegata alla delibera del Consiglio Comunale n. 46/2010 nonché del Piano Comunale Anticorruzione ex L.190/2012 e disposizioni connesse.

L'assetto del presente 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 (da intendersi non necessariamente come valutazione diversa tra il personale, ma essenzialmente come valutazione avendo presenti le diverse condizioni, attitudini, capacità)	Incidenza	10%
C) Obiettivi strategici	Incidenza	70%

Mentre per gli obiettivi 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 E TRASPARENZA (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.

Per le finalità del presente documento si assegna il seguente specifico peso espresso in punti sul totale di 35 degli obiettivi strategici.

Scheda generale adempimenti

TOTALE 35 punti

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

Adempimento completo	100% dei punti previsti
Adempimento parziale rispetto agli adempimenti	In proporzione secondo congrua valutazione
Mancato adempimento	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 disciplinare.	

In questo contesto assume significato e peso la mancata ingiustificata partecipazione agli incontri o iniziative formative, disposti in attuazione del Piano di Formazione, in materia di anticorruzione e trasparenza; a riguardo si stabilisce:

- **per mancanza partecipazione/adesione totale**: il totale del punteggio assegnato rispetto ai 35 punti di cui sopra viene abbattuto del 20%
- **per mancata partecipazione/adesione parziale**: abbattimento in proporzione secondo congrua valutazione.

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/trasparenza 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, 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.

Il presente documento verrà contestualizzato, come previsto con il piano degli obiettivi strategici ai fini delle valutazioni individuali con riferimento all'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e, per quanto applicabile, del D.Lgs. 150/2009 e in questo ambito saranno disposte le valutazioni delle unità organizzative sostanzialmente acquisendo i riscontri tecnico contabili da allegare alla relazione di performance.

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

IL SEGRETARIO COMUNALE
Paolo Flesia Caporgno