Originale

COMUNE DI GABIANO

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.56

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

L'anno duemilaventisei addì diciassette del mese di giugno alle ore tredici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VEDOVATO STEFANO – Sindaco	Sì
2. MUZIO UMBERTO – Vice Sindaco	Giust.
3. TRIBOCCO MARIO – Assessore	Sì (da remoto)
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dott. ssa Laura Pagani il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. VEDOVATO STEFANO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:

  a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

  b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all'art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: "*nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi*";

Visti i contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 39 del 23-05-2024;

Rilevato inoltre che:

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema di misurazione e valutazione della performance), la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, agli incaricati di Elevata Qualificazione e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni del Segretario Comunale, delle Elevate Qualificazioni e dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte;

Dato atto che il Ciclo della performance del Comune di Gabiano, relativamente all'anno 2025, si è snodato attraverso:

- l'approvazione D.U.P.S (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2025/2027 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 31/07/2024;

- l'adozione della nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 28/11/2024;

- l'adozione del Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 28/11/2024;

- l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 28/11/2024;

-l'adozione del PIAO 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 31/01/2025;

Dato atto che la relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio;

Rilevato pertanto che:

- il Nucleo di Valutazione ha svolto, con il supporto informativo di osservatori privilegiati quali il Segretario Comunale e gli Amministratori, le valutazioni dei funzionari titolari di EQ per l'annualità 2025;
- i funzionari titolari di EQ hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, alla valutazione della performance dei dipendenti per l'annualità 2025, con il supporto dell'organismo di valutazione;
- il Sindaco del Comune di Ozzano Monferrato ha svolto la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale titolare della sede di Segreteria Comunale associata tra i Comuni di Ozzano Monferrato, San Giorgio Monferrato, Gabiano, Cella Monte, Treville;
- che i Sindaci dei Comuni San Giorgio Monferrato, Gabiano, Cella Monte, Treville hanno fatto propria la valutazione del Segretario Comunale proposta dal Sindaco di Ozzano Monferrato sottoscrivendo per accettazione la scheda di valutazione;

Richiamato l'art. 17 del CCNL Funzioni locali secondo cui «Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento».

Ritenuto di stabilire per l'annualità 2025 un'indennità di risultato pari al 45% della retribuzione di posizione annua lorda attribuita agli incaricati di EQ;

Considerato che l'articolo 10 del D.lgs 150/2009 prevede che la Relazione annuale sulla Performance venga approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione;

Esaminata, quindi, la "Relazione sulla performance 2025", presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti gli obiettivi raggiunti per l'anno 2025, allegata alla presente (all. n.1) per formarne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto**,** con il presente provvedimento, di procedere all'approvazione Relazione sulla performance 2025 e di trasmetterla al Nucleo di valutazione per la successiva validazione;

Considerato che successivamente alla validazione della Relazione sulla performance 2025 da parte del Nucleo di valutazione, il Responsabile del Settore Personale procederà alle conseguenti liquidazioni delle retribuzioni di risultato e della produttività;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel;

Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

DELIBERA

Per le motivazioni e con le considerazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente

1) di approvare la Relazione sulla Performance 2025 e di trasmetterla al Nucleo di Valutazione dell'Ente per la relativa validazione, ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009, secondo quanto riportato nell'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di stabilire per l'annualità 2025 un'indennità di risultato pari al 45% della retribuzione di posizione annua lorda attribuita agli incaricati di EQ;

3) di incaricare il Responsabile del Settore Personale, successivamente alla validazione della Relazione sulla performance 2025 da parte del Nucleo di valutazione, di provvedere alle liquidazioni delle retribuzioni di risultato e della produttività;

4) di pubblicare la relazione di cui al precedente punto 1) e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente - Sezione Performance;

5) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 – Tuel.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco	Il Segretario Comunale
VEDOVATO STEFANO	Dott. ssa Laura Pagani

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N__188_____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del sito web istituzionale del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 22/06/2026 al 07/07/2026 come prescritto dall'art.32 della legge 69/2009.

Gabiano, lì _____ IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. ssa Laura Pagani

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- ❑ Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Gabiano, lì _____ Il Segretario Comunale
Dott. ssa Laura Pagani

IL SEGRETARIO
COMUNALE_____

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 17/06/2026

- ❑ Per la scadenza dei 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D. Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267)
- ❑ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Laura Pagani