COMUNE DI GABIANO

Provincia di Alessandria

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2025

PREMESSE

La Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150 del 2009, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, nonché gli scostamenti e le relative cause, perseguendo le seguenti finalità:

- è uno strumento che favorisce il miglioramento della gestione e quindi del ciclo della performance, in quanto l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente;

- è uno strumento di accontability attraverso il quale si rendicontano agli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione annuale sulla performance è approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, che a tal fine procede alla verifica dei dati potendo accedere a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi utili all'espletamento dei propri compiti, anche attraverso l'esecuzione di controlli a campione.

Attraverso la misurazione della performance si quantificano i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contribuiti delle articolazioni organizzative e i contributi individuali. Gli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione vengono controllati periodicamente per verificarne il grado di raggiungimento e rimodulati al verificarsi di eventi che impongano una rivisitazione dei loro contenuti al fine di dare una rappresentazione corretta degli andamenti della gestione dell'Ente. L'analisi di tali dinamiche, contenuta in specifici report di controllo, conduce alla misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati.

Attraverso la valutazione viene formulato un giudizio complessivo sulla performance, andando ad indagare i fattori interni ed esterni che possono aver influito positivamente e negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target attesi, al fine di conoscere per migliorare. Gli esiti del processo di valutazione inoltre sono utilizzati per valorizzare le risorse umane, attraverso

gli strumenti di riconoscimento del merito e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

La relazione annuale sulla performance rappresenta l'atto conclusivo del ciclo della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

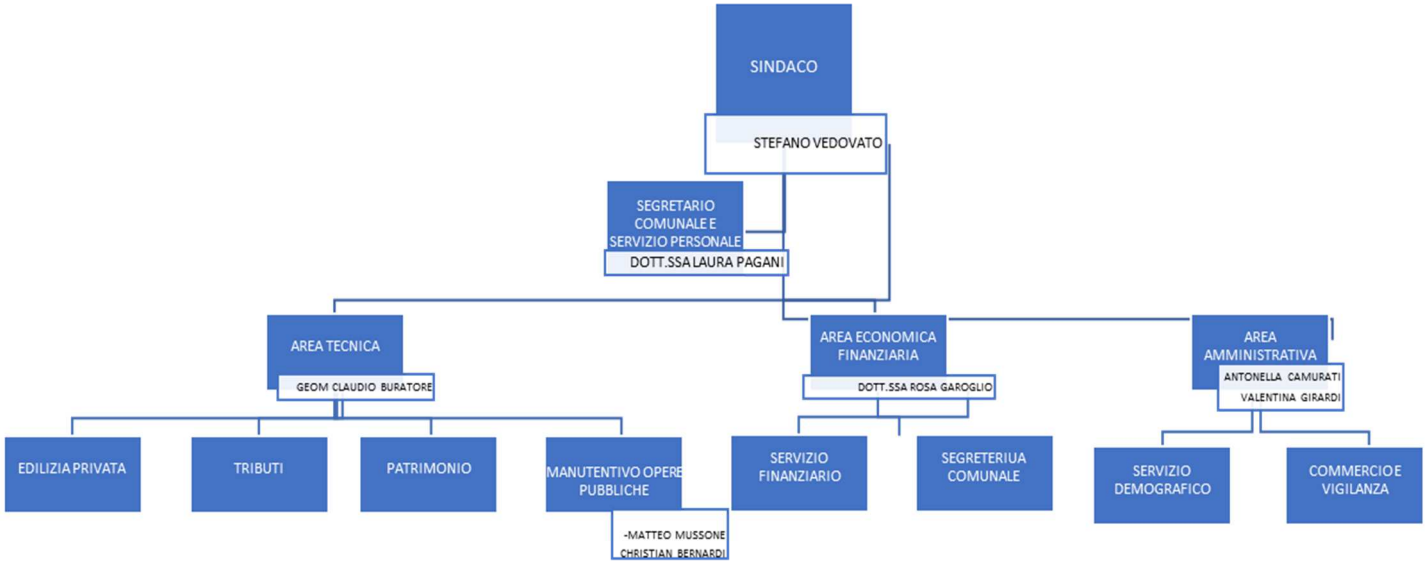
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Gabiano è un comune italiano di 1.034 abitanti della provincia di Alessandria, in Piemonte, sito nel Basso Monferrato e sulla pianura solcata dal Fiume Po. Il territorio comunale è contenuto (circa 17,77 km²) e il centro storico si sviluppa in posizione panoramica tipica dei borghi monferrini da cui spicca il Castello di Gabiano. La popolazione residente è altresì dislocata anche nelle frazioni di Varengo, Piagera, Sessana e di Casaletto.

Nel territorio comunale il contesto socio-economico è fortemente condizionato dalla presenza di numerose aziende agricole e viti-vinicole, le quali costituiscono un importante bacino di impiego per gran parte della popolazione del territorio.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Di seguito è riportato il modello organizzativo dell'Ente al 31.12.2025, rappresentato dall'organigramma e dal conseguente funzionigramma, nel quale è definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.



AREA ECONOMICA FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA AMMINISTRATIVA	SEGRETARIO COMUNALE
• Bilancio; • Contabilità • Segreteria comunale	• Urbanistica; • Lavori Pubblici; • Edilizia Privata; • SUE; • Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio e del verde; • Protezione civile; • Ambiente e Igiene; • Tributi	• Commercio • SUAP • Manifestazioni • Anagrafe; • Stato civile; • Elettorale; • Leva militare; • Toponomastica • Archivio e Protocollo • URP; • Vigilanza	• Assistenza al Sindaco e agli organi di governo per l'individuazione degli strumenti giuridico-amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione; • Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili; • Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione • Personale • RPCT • Nucleo di Valutazione

	• Servizi cimiteriali		
Personale assegnato	Personale assegnato	Personale assegnato	Personale assegnato
RESPONSABILE Dott.ssa Rosa Garoglio (Area degli Istruttori)	RESPONSABILE: Geom. Claudio Buratore (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni) PERSONALE: Christian Bernardi (24 ore) dal 1/09/2025 al 31/12/2025 Matteo Mussone (Area operatori esperti)	RESPONSABILE: Dott.ssa Ombretta Celoria (Area degli Istruttori) fino al 30.11.2025 Antonella Camurati (Area degli Istruttori) dal 1.12.2025, in convenzione da altro ente	RESPONSABILE: Dott.ssa Laura Pagani (Segretario Comunale)

I dipendenti totali alla data del 31/12/2025 sono n. 5, oltre il Segretario Comunale titolare, così suddivisi

• N. 3 Responsabili di Area;

• N. 2 Dipendenti a tempo indeterminato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per Area CCNL Funzioni locali vigente:

Dipendente	Posizione economica di sviluppo
N. 1	Istruttore (ex C1+ 1 differenziale)
N. 1	Funzionario (ex D2 + 1 differenziale)
N. 1	Istruttore
N. 1	Operatore Esperto (ex B3)
N. 1 part time 24 ore	Operatore Esperto

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Tanto premesso, 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;

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Tuttavia l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha introdotto un nuovo documento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

A seguito dell'introduzione del PIAO, nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono assorbiti nel PIAO, insieme ad altri piani predisposti finora dalle amministrazioni attraverso documenti separati, tra i quali, il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

Con il PIAO 2025-2027 sono infatti stati assegnati ai Responsabili di ciascuna Area gli obiettivi specifici di secondo livello e gli obiettivi anticorruzione e trasparenza. Si rimanda pertanto al piano e alle schede di valutazione che riportano gli obbiettivi annuali.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI GABIANO

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance attualmente vigente è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 23-05-2024 corredato dal parere del Nucleo di valutazione.

Gli ambiti di valutazione della performance sono articolati nella performance organizzativa, cioè nella valutazione del funzionamento dell'ente nel suo complesso, e nella performance individuale del Segretario Comunale, dei Responsabili delle Aree e del personale ad essi assegnato.

In linea generale la performance organizzativa fissa "Ambiti" e "Dimensione" dell'organizzazione dell'ente. La sua misurazione sarà pari alla media aritmetica della performance complessiva dei Responsabili delle Aree.

La performance individuale evidenzia il contributo del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e, più in particolare, della struttura organizzativa di appartenenza, nonché il comportamento messo in atto dalla singola persona sotto il profilo professionale e relazionale.

La performance individuale del personale Responsabile delle Aree è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi, individuali ed organizzativi e alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

La performance individuale del personale non in posizione di responsabilità sarà collegata a Skill comportamentali e professionali attese in base alle mansioni assegnate, tra le quali rientra la capacità di contribuire alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

La valutazione del Segretario Comunale è effettuata sulla base di specifici obiettivi di risultato e fattori comportamentali.

Nel caso di segreteria convenzionata la valutazione del Segretario Comunale è svolta sulla base del SMVP del comune capo-convenzione e pertanto la scheda di valutazione dovrà essere firmata dal Sindaco del Comune capo-convenzione e controfirmata anche dal sindaco del comune di Gabiano.

In assenza di convenzione di segreteria la valutazione del Segretario Comunale è svolta dal Sindaco del Comune di Gabiano secondo il vigente SMVP.

La valutazione dei Responsabili di Elevata Qualificazione coinvolge il Nucleo di Valutazione nel ruolo di valutatore, con il supporto informativo di osservatori privilegiati quali il Segretario Comunale e gli Amministratori.

La valutazione del resto del personale coinvolge i responsabili di Elevata Qualificazione nel ruolo di valutatore, con il supporto dell'organismo di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione è istituito in composizione monocratica ed è nominato dalla Giunta Comunale. La Giunta del Comune di Gabiano ha nominato con propria delibera n. 3 del 8-01-2025 per il triennio 2025-2027 il Dottore Lesca Emanuele in nome e per conto della Società DASEIN Srl con sede legale in Torino Lungo Dora Colletta n. 81.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Al fine di pervenire alla valutazione della Performance dell'anno 2025 si intende qui relazionare sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti alla struttura con gli atti di programmazione sopra citati.

In base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai comportamenti organizzativi manifestati dagli incaricati di Elevata Qualificazione sono state attribuite le seguenti valutazioni, come risulta dalle schede di valutazione depositate agli atti del Settore Personale:

- Area economica finanziaria: valutazione 96,52%

- Area Tecnica: valutazione 96,22%

- Area Amministrativa e Demografica: valutazione 96,28%

Si precisa che per l'Area Amministrativa Demografica si sono avvicendati due incaricati di Elevata Qualificazione: la Dott.ssa Ombretta Celoria fino al 30.11.2025, data di mobilità presso altro ente, e la Sig.ra Antonella Camurati dal 1.12.2025. Quest'ultima non è stata oggetto di valutazione in quando, ai sensi della contrattazione collettiva integrativa vigente, la retribuzione di risultato non spetta ai dipendenti che siano in servizio da 1 mese.

Ne consegue che, sulla base del punteggio conseguito, tutti i Responsabili di Elevata Qualificazione sono collocati nella fascia di merito A, ossia a alta (associata a valutazioni maggiori o uguali al 95%), a cui corrisponde il 100% dell'indennità di risultato teorica massima da calcolarsi sul 45% della retribuzione di posizione annua lorda attribuita all'incarico di EQ.

Tuttavia, ai sensi art. 4-bis d.l. 24-2-2023 (legge n. 41 del 21-4-2023), la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ sarà decurtata del 30% a causa del mancato rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali.

In base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai comportamenti organizzativi manifestati, ai dipendenti operanti all'interno degli uffici e dei servizi NON titolari di EQ sono state attribuite le seguenti valutazioni, come risulta dalle schede di valutazione depositate agli atti del Settore Personale:

- n.1 addetto all' Area Tecnica - Servizio Tecnico Manutentivo: valutazione 94,29%

Si precisa che il sig. Christian Bernardi, operatore esperto addetto al servizio tecnico manutentivo, è stato assunto (24 ore settimanali) a decorrere dal 1/09/2025 pertanto non è stato oggetto di valutazione in quando, ai sensi della contrattazione collettiva integrativa vigente, la retribuzione di risultato non spetta ai dipendenti che siano in servizio da 4 mesi.

Ne consegue che, sulla base del punteggio conseguito, tutti i dipendenti sono collocati nella fascia di merito B (associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.) a cui corrisponde un premio direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito dell'indennità di risultato teorica massima, rappresentato dal budget complessivo specificatamente destinato dalla contrattazione

decentrata integrativa ai compensi legati all'incremento della produttività individuale all'interno della disponibilità del fondo del trattamento accessorio dell'anno 2025.

Per quanto attiene la valutazione del Segretario Comunale, il Comune di Gabiano ha approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 4.2.2025 la Convezione di segreteria associata tra i Comuni di Ozzano Monferrato, San Giorgio Monferrato, Gabiano, Cella Monte e Treville e con successivo decreto del Sindaco del Comune capofila (Ozzano Monferrato) n. 4/2025 è stata nominata quale Segretario Comunale titolare della Convenzione, la Dott.ssa Laura Pagani con decorrenza dal 1.04.2025. Dal 1.01.2025 al 31.03.25 il Comune di Gabiano disponeva di un Segretario Comunale reggente a scavalco individuato nella persona della Dott.ssa Emma Amore. Si precisa che il trattamento economico del Segretario Comunale reggente a scavalco è onnicomprensivo e pertanto resta escluso dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 3.1.1 del SMVP del Comune di Ozzano Monferrato, la valutazione del Segretario Comunale è stata svolta dal Sindaco del Comune capofila della suddetta Convezione di segreteria associata ed è stata controfirmata dal Sindaco del Comune di Gabiano.

In base al grado di conseguimento dei risultati e alle competenze professionali, capacità e comportamenti organizzativi manifestati dal Segretario Comunale è stata attribuita la valutazione pari a punti 9,2 su 10 come risulta dalla scheda di valutazione depositata agli atti del Settore Personale.

Ne consegue che, sulla base del punteggio conseguito, il Segretario Comunale è collocato nella fascia di merito di eccellenza (punti da 9 a 10) a cui corrisponde il 100% dell'indennità di risultato teorica massima da calcolarsi sul 15% del proprio monte salari annuale.

Infatti, ai sensi del combinato disposto dell'art. 61 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16/07/24 e dell'art. 3.1.1 del SMVP del Comune di Ozzano Monferrato la retribuzione di risultato è pari al 15% del monte salari nel caso in cui al Segretario titolare siano attribuite le funzioni di segretario di un'Unione di comuni, come nel caso di specie, in quanto il Segretario titolare è anche Segretario dell'Unione Cinque Terre del Monferrato e dell'Unione Collinare Terre di Vigneti e Pietra da Cantoni.

Alla luce di quanto sopra esposto si esprime, pertanto, una valutazione di buon livello per il Segretario Comunale, per tutti i titolari incaricati di Elevata Qualificazione, nonché per i dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Ne discende che dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ad ogni Area della macrostuttura, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.