

COMUNE DI TORRI IN SABINA

Provincia di Rieti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2025

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) d. lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento conclusivo del ciclo di gestione della performance, mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente e l'andamento del sistema valutativo.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Il Ciclo della Performance risulta disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante *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*, come successivamente integrato e modificato; tuttavia, è bene ricordare che l'art. 31 del suddetto decreto (*Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale*) nel testo modificato dall' art. 17 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 74/2017, prevede che *"Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1"*.

Principi ispiratori della relazione

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile, accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del sopra richiamato decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

La relazione, che ai sensi dell'art. 14 commi 4 lett. c) e 6, deve essere validata dal Nucleo di Valutazione, si pone come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/2009.

La struttura organizzativa del comune

Il Comune esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a consorzi e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione con particolare

riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, approvato per l'anno 2025 con DGC n. 47/2024.

L'organizzazione del Comune si articola in Aree di attività omogenee. Le Aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alcune delle quali sono coordinate da dipendenti apicali appartenenti alla categoria giuridica D. La Giunta individua i settori organizzativi e i responsabili di riferimento. In base all'attuale struttura organizzativa, nell'Ente sono presenti 3 Aree:

- Economico Finanziaria, Tributi;
- Area Tecnica;
- Area Amministrativa, Polizia Locale.

Nello specifico, all'Area economico finanziaria è preposto un Funzionario assunto a tempo parziale e indeterminato per 18 ore/settimana, mentre all'Area Tecnica è preposto un Funzionario dipendente del Comune di Salisano per 12 ore/settimanali mediante utilizzo condiviso ai sensi dell'art. 18 CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.

Al fine di conseguire un contenimento della spesa ai sensi dell'art. 53 comma 23 della legge n. 388/2000 con DGC 51/2021 la responsabilità dell'Area Amministrativa è attribuita al Sindaco.

La dotazione organica

La dotazione organica è un elemento strutturale, correlato all'assetto organizzativo dell'ente: la dotazione e l'organizzazione del personale, con il relativo bagaglio di competenze ed esperienze, costituisce il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2025 - COMUNE DI TORRI IN SABINA		
AREA OPERATORI	n. 2 unità	tempo indeterminato e parziale 30 ore/settimana
AREA OPERATORI ESPERTI	n. 7 unità	n. 2 Tecnico Manutentivo tempo indeterminato e parziale (35 ore/settimana e 30 ore/settimana) n. 5 Collaboratori Amministrativo Contabili tempo indeterminato e parziale (30 ore/settimana, 34 ore/settimana, 30 ore/settimana, 2*25 ore/settimana)
AREA ISTRUTTORI	n. 1 unità	Agente di Vigilanza tempo pieno e indeterminato
AREA FUNZIONARI E EE.QQ.	n. 2 unità	n. 1 Contabile tempo indeterminato e parziale 18 ore/sett; n. 1 Tecnico tempo determinato e parziale 12 ore/sett (convenzione art. 23 CCNL Funzioni Locali)

Il ciclo della performance

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi definisce il ciclo della performance e le sue fasi. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, valutazione e premialità. Per l'anno 2024 la disciplina del Ciclo della Performance è contenuta nel *Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi Appendice 3 Sistema di valutazione delle performance e della prestazione individuale* REV del 10.04.2014 (di seguito, *Regolamento*).

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse umane e finanziarie si realizza attraverso il Piano degli obiettivi che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente. Con DGC n. 47/2024 è stato adottato il PEG 2025/2027 con assegnazione delle risorse ai Responsabili, con DGC n. 2/2025 è stato adottato il Piano

provvisorio degli Obiettivi 2025. Con successiva DGC n. 3/2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027.

Nucleo di Valutazione

Nel Comune di Torri in Sabina è operante il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica.

RISULTATI CONSEGUITI

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alle operazioni di valutazioni sulla base della documentazione rimessa dai singoli Responsabili dei Settori (Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi 2025, schede di valutazione dipendenti, scheda Performance Organizzativa sul rispetto adempimenti e vincoli), predisponendo le singole schede di valutazione in considerazione del sistema definito dal citato *Regolamento*.

In esito alle operazioni condotte il Nucleo di Valutazione ha prodotto la seguente documentazione, acquisita al prot. n. 2572/2026:

- proposte di valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- *Verbale del Nucleo di Valutazione*.

Dalle verifiche effettuate e dalle valutazioni espresse in materia di performance è risultato quanto segue.

➤ **Performance Organizzativa**

Il **Risultato di ente** (Performance organizzativa), ossia la performance complessiva dell'Ente, è misurata attraverso la salute economico finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti in termini di effetti/benefici sull'utenza (processo di feedback) dell'operato dell'Amministrazione, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction per un massimo di 10 punti.

Il **Punteggio totale** conseguito in relazione alla **Performance organizzativa 2025** (Risultato di ente) è pari a **10 punti**. Nel rapporto a 100% del punteggio totale, la **performance organizzativa risulta raggiunta al 100%**.

➤ **Performance Individuale**

Il **Risultato individuale** (Performance individuale) è inteso come performance relativa a indicatori di raggiungimento di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG assegnati al valutato, rispetto ai quali può essere attribuito un punteggio massimo di 60/100, nonché alle competenze manageriali, capacità relazionali e ai comportamenti organizzativi del valutato, per le quali è previsto un punteggio massimo di 20/100. Concorre a definire la performance individuale la capacità di valutazione dei collaboratori, con riferimento al grado di differenziazione dei giudizi, sino ad un massimo di 10/100 punti.

I giudizi espressi in merito alla performance individuale nelle sue distinte componenti sono desumibili dalla lettura delle singole schede di valutazione dei Responsabili dei Settori organizzativi.

Il processo di valutazione relativo alla Performance Organizzativa e alla Performance individuale ha portato al conseguimento da parte dei singoli Settore dell'Ente dei seguenti risultati di sintesi:

omissis

➤ **Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti**

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 si rileva che l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1 commi 859, lettera b) e 861 Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio per il 2019) per l'anno 2025, secondo i dati certificati in sede di adozione del rendiconto di gestione esercizio 2025 (DCC n. 4/2026) verificati dal Revisore di conti, è **pari a -24,66 gg.** (parametro di 30 gg).

CONCLUSIONI

➤ **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Sulla base delle valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione, gli indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'ente e valutazione da parte degli utenti, nonché il rispetto dei principali vincoli fissati da disposizioni di legge operativi), risultano conseguiti nella percentuale del 100%, per cui non risulta la necessità di particolari misure correttive da adottare. Pertanto tale risultato complessivo risulta soddisfacente per quanto attiene alle aspettative in materia di performance organizzativa (Risultato di Ente).

➤ **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Gli obiettivi operativi assegnati con il PDO risultano conseguiti, da diversi Responsabili a capo dei Settori dell'Ente nell'anno 2025, sulla base delle valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione, nella percentuale media del 93,43%. La performance gestionale affidata ai singoli Responsabili di Settore nell'anno 2025 risulta pertanto soddisfacente, mentre gli scostamenti registrati risultano rientrare nelle variazioni fisiologiche, non necessitando quindi di particolari misure correttive da adottare.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Fabiola Valentini

COPIA CON FINALITA' DI PUBBLICAZIONE