

# Comune di Talana

Provincia dell'Ogliastra



Allegata alla deliberazione della G.C. n. 49 del 23.07.2026

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

### ESERCIZIO 2025

---

Allegata alla deliberazione della G.C. n. 49 del 23.07.2026

A cura di

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA: VITO TORO

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA: MARINA MUGGIANU

RESPONSABILE AREA TECNICO MANUTENTIVA: ROSITA CARTA

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. 8 del 23/07/2026
- Approvata con deliberazione della G.C. n. 49 del 23/07/2026

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

INDICE

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| <b>ESERCIZIO 2025</b> .....                                      | 1  |
| PREMESSA: .....                                                  | 4  |
| DATI TERRITORIALI .....                                          | 4  |
| SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI .....    | 6  |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....                                    | 7  |
| SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE- ANNO 2025 .....        | 8  |
| ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA .....            | 9  |
| RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.....                    | 14 |
| RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015).....         | 15 |
| ESITO CONTROLLI INTERNI .....                                    | 15 |
| DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ..... | 16 |
| OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025.....                               | 16 |
| RELAZIONE SUI RISULTATI 2025 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA .....       | 18 |

## **PREMESSA:**

---

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D.lgs. 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.lgs. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2025, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

\_ Programmazione:– DUP – BPF – PEG - PIANO PERFORMANCE/ PTPCT/PIAO

( Si evidenzia che l'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni).

\_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;

\_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;

\_ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nelle Linee-Guida della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance n. 3 di novembre 2018

La Relazione, inoltre, come stabilisce la circolare del dipartimento della funzione pubblica, ufficio per la valutazione della performance del 29.3.2018, deve essere approvata entro il 30 giugno di ciascun anno e validata dall'Organo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D.lgs. 150/2009, e pubblicata sul Sito istituzionale dell'ente nella sotto sezione Performance della sezione Amministrazione Trasparente.

## DATI TERRITORIALI

| DATI SUL TERRITORIO 2025      |        |
|-------------------------------|--------|
| Superficie complessiva ettari | 117.92 |
| Metri sul livello del mare    | 682    |
| Densità abitativa per kmq     | 8,9    |
| Km strade                     | 6      |

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

| STRUTTURE COMUNALI PRESENTI SUL TERRITORIO 2025                                                |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Istituto comprensivo (Scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo grado) | 1                                  |
| Biblioteca                                                                                     | 1                                  |
| Strutture sportive                                                                             | 2 (campi sportivi)<br>1 (palestra) |

## SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2025, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 910, così suddivisa:

| CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2025     |               |      |
|-----------------------------------------|---------------|------|
| Popolazione                             |               |      |
| Descrizione                             |               | Dati |
| Popolazione residente al 31/12/2025     |               | 910  |
| Di cui popolazione straniera            |               | 3    |
| Descrizione                             |               | Dati |
| Nati nell'anno                          |               | 5    |
| Deceduti nell'anno                      |               | 13   |
| Immigrati                               |               | 6    |
| Emigrati                                |               | 23   |
| Popolazione per fasce d'età ISTAT       |               | Dati |
| Popolazione in età prescolare           | 0-6 anni      | 56   |
| Popolazione in età scuola dell'obbligo  | 7-16 anni     | 95   |
| Popolazione in forza lavoro             | 17-29 anni    | 133  |
| Popolazione in età adulta               | 30-65 anni    | 428  |
| Popolazione in età senile               | oltre 65 anni | 223  |
| Popolazione per fasce d'età Stakeholder |               | Dati |
| Prima infanzia                          | 0-3 anni      | 29   |
| Utenza scolastica                       | 4-13 anni     | 93   |
| Minori                                  | 0-18 anni     | 171  |
| Giovani                                 | 15-25 anni    | 111  |

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, nell'anno 2025, è quella risultante dalla deliberazione della G.C. n. 33 del 19.02.2020, come rettificata e integrata con la deliberazione della G.C. n. 117 del 14.10.2020, e da ultimo con deliberazione della G.C. n. 105 del 28.12.2023 ed è articolata in n. 3 Aree come di seguito indicato :

|                            |                                   |                                 |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Area Amministrativa</b> | <b>Area Economico Finanziaria</b> | <b>Area Tecnico Manutentiva</b> |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|

L'organizzazione dell'Ente nell'anno 2025 conta, quindi, n. 3 posizioni di lavoro che danno luogo a incarichi di elevata qualificazione.

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche sostanziali mentre sono stati attivati processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

Nel mese di dicembre dell'anno 2023, con deliberazione della G.C. n. 105 del 28.12.2023, è stata confermata la struttura organizzativa dell'ente, modificando allo stesso tempo l'assegnazione delle funzioni alle Aree, come rappresentato nel dettaglio nel funzionigramma, allegato alla medesima deliberazione.

La dotazione organica dell'ente non prevede dirigenti.

### DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2025

#### Personale in servizio

| Descrizione                                         | Dati      |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| Segretario Comunale/Ente (unità operative)          | 1         |
| Funzionari Elevata Qualificazione (unità operative) | 4         |
| Dipendenti (unità operative)                        | 7         |
| <b>Totale unità operative in servizio</b>           | <b>10</b> |

#### Età media del personale

| Descrizione                                | Dati        |
|--------------------------------------------|-------------|
| Segretario Comunale/Ente (unità operative) |             |
| Funzionari Elevata Qualificazione          |             |
| Dipendenti                                 |             |
| <b>Totale Età Media</b>                    | <b>54,2</b> |

#### Analisi di Genere

| Descrizione                               | Dati |
|-------------------------------------------|------|
| % EQ donne sul totale delle EQ            | 75%  |
| % donne occupate sul totale del personale | 70%  |

#### Indici di assenza

| Descrizione              | Dati |
|--------------------------|------|
| Malattia + Ferie + Altro | 762  |
| Malattia + Altro         | 516  |

**SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE- ANNO 2025**

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 28 dicembre 2018

| Indicatori                                                                                                                                          | Parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| P1 - Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito-su entrate correnti) maggiore del 48%                           | SI                                                                                         |
| P2 - Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%                    | NO                                                                                         |
| P3 - Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0                                                                         | SI                                                                                         |
| P4 - Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%                                                                             | SI                                                                                         |
| P5 - Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%                                           | SI                                                                                         |
| P6 - Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%                                                                            | SI                                                                                         |
| P7 - [Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60% | SI                                                                                         |
| P8 - Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%                                   | SI                                                                                         |

## **ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

---

L'Ente nell'anno 2025 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017-141/2018 - 141/2019 -213/2020 - n. 294/2021 - n. 201/2022, n. 203/2023, n. 213/2024 ed in particolare relativamente ai seguenti obblighi oggetto di attestazione annuale prevista dalla Delibera ANAC n. 192/2025.

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001)
- 2) Personale (artt. 10,14,16,17,18, e 21 d.lgs. n. 33/2013; art. 20, d.lgs. n. 39/2013)
- 3) Bandi di concorso (art. 19 d.lgs. n. 33/2013)
- 4) Bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013; artt. 23 e 28 d.lgs. n. 36/2023, delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 come integrata e modificata dalla delibera ANAC n. 601/2023)
- 5) Bilanci (art. 29 d.lgs. n. 33/2013)
- 6) Informazioni ambientali (art. 40 d.lgs. n. 33/2013)
- 7) Interventi straordinari di emergenza (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)
- 8) Altri contenuti / Prevenzione della corruzione (l. 190/2012, d.lgs. 39/2013, dl 80/2021, DPR 81/2022);

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 141/2018 e 141/2019 – 213/20, 298/2021 n. 201/2022, n. 203/2023 e n. 213/2024 **ha effettuato** la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2025 della delibera n. 192/2025 come da attestazione del 4/07/2025 e dal successivo monitoraggio al 15/01/2026.

## **ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

---

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

## ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”. Si precisa che l'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto il P.I.A.O. che ha assorbito il PTPCT, allocandolo nella sotto sezione “ Rischi Corruttivi e Trasparenza”.

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone:

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

| Oggetto del controllo                                                                                      | Riferimento normativo                                                          | Soggetto coinvolto                                            | Scadenza     | Effetti mancato adempimento                                                                                                                                                                                            | Fatto (sì/no) | Atto prodotto                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Oggetto di valutazione</b>                                                                              |                                                                                |                                                               |              |                                                                                                                                                                                                                        |               |                                                                                                                                                                          |
| Compilazione in BDNCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2024 | Art. 28, comma 3, D.lgs. 36/2023 (già art. 1, comma 32, L. 190/2012, abrogato) | Responsabili di Area                                          | 31-gen-26    | Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 28, comma 3, del <a href="#">D.lgs. 36/2023</a> (che ha abrogato l'art. 1, comma 32, della legge 190/2012) e dell'art 37 del D.lgs. 33/2013 | Si            | Pubblicazione su sito 31-gen-25 <a href="#">http://</a>                                                                                                                  |
| Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza                                 | L. 190/2012 Art 1 comma 8                                                      | Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | 31-1-26      | Art. 1 comma 8 L. 190/2012                                                                                                                                                                                             | Si            | Delibera della G.C. n. 21 del 27/03/2025 con la quale è stato approvato il PIAO 2025/2027, che ha assorbito il PTPCT nella sotto sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza |
| Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento                                                   | L. 190/2012<br>Codice di Comportamento                                         | Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione                |              | Elemento di valutazione da obiettivo di performance                                                                                                                                                                    | Si            | Il Nuovo codice di comportamento è stato approvato con delibera della G.C. n. 29 del 14/03/2024                                                                          |
| Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC                                                | L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16                            | RPCT                                                          | 2026         | Attuazione misure previste nel PTPCT                                                                                                                                                                                   | Si            | Relazione RPCT 2025 pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente sotto sezione Altri Contenuti –                                                                 |
| Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2025                                              | DL 174/12<br>Regolamento comunale controlli interni                            |                                                               | No scade nza | Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali                                                                                                                                             | No (in corso) | Prevenzione della Corruzione il 30/01/2026                                                                                                                               |

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

| Stato di Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente |                                                                                                            |          |            |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|----|
| Azioni                                                                            |                                                                                                            | Previsto | Attuazione |    |
|                                                                                   |                                                                                                            | SI/NO    | SI         | NO |
| 1                                                                                 | Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente                                                       | SI       | X          |    |
| 2                                                                                 | Formazione del Personale                                                                                   | SI       | X          |    |
| 3                                                                                 | Aggiornamento del codice di comportamento                                                                  | SI       | X          |    |
| 4                                                                                 | Rotazione del Personale                                                                                    | SI       |            | X  |
| 5                                                                                 | Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale                                              | SI       | X          |    |
| 6                                                                                 | Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali                               | SI       | X          |    |
| 7                                                                                 | Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto                         | SI       | X          |    |
| 8                                                                                 | Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici | SI       | X          |    |
| 9                                                                                 | Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti                                             | SI       | X          |    |
| 10                                                                                | Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti                                                  | SI       | X          |    |
| 11                                                                                | Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti     | SI       |            | X  |
| 12                                                                                | Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, cont                     | SI       | X          |    |
| 13                                                                                | Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personal                     | SI       | X          |    |
| 14                                                                                | Obblighi trasparenza                                                                                       | SI       | X          |    |

La misura non è stata applicata a causa del ridotto numero di dipendenti. Si richiama ad ogni buon fine l'ultimo periodo del comma 221 dell'articolo unico della legge n.208/2015 ( legge di stabilità 2016) che stabilisce che le disposizioni previste dall'art. 1 comma 5 della Legge 190/2012 non trovino applicazione ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione. Tale previsione è stata recepita nel PIAO 2025/2027, allegato C) Misure Generali stabilendo che la misura della rotazione non si applica nell'anno 2025.

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nella sotto sezione “ Rischio Corruttivo e Trasparenza” del PIAO 2025/2027, (approvato con delibera della G.C. n.21 del 27/03/2025, unitamente al PIAO) ai sensi del comma 59 dell’art. 1 della legge 190/2012, e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022:

- può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

## RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il comune di Talana risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tabella seguente:

| Rispetto dei nuovi vincoli di finanza pubblica                                                                                        |  | SI - NO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|
| Art. 1, comma 821 della Legge n. 145/2018                                                                                             |  | SI      |
| Rispetto del Tetto Spesa del Personale                                                                                                |  | SI - NO |
| Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 562, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -        |  | SI      |
| Rispetto Tetto Salario Accessorio                                                                                                     |  | SI - NO |
| Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 |  | SI      |

---

## RISPETTO OBBLIGHI - LEGGE N. 145/2018

---

In merito al rispetto degli obblighi previsti

-dall'art. 1, commi 858-872, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che ha introdotto il Fondo di garanzia debiti commerciali (FGDC), collegando il rispetto dei tempi di pagamento e la riduzione dello stock di debito commerciale a specifici obblighi di accantonamento in bilancio;

-dal D.Lgs. 118/2011, come modificato nel tempo, e le circolari della Ragioneria Generale dello Stato che disciplinano oggi il monitoraggio attraverso la **Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC)**

il Comune di Talana ha provveduto ad attestare il rispetto per il 2025 degli obblighi di cui alla citata normativa, nonché alla pubblicazione dell'indice di tempestività dei pagamenti.

---

## ESITO CONTROLLI INTERNI

---

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, ((unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché)) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti, i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il comune di Talana sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente sta provvedendo ad espletare le sessioni semestrali di controllo, con riferimento agli atti del primo e secondo semestre 2025 , che sono ancora in corso.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

1. Programma di Mandato del Sindaco **2021/2026** (approvato con delibera di C.C. n. 3 del 17/03/2022). Documento presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unico di Programmazione 2025/2027 (approvato con delibera del C.C. n. 35 del 19/12/2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con delibera del C.C. n.36 del 19/12/2024);
4. Piano delle Performance dell'anno 2025, ricompreso nel PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della G.C. n. ° 21 del 27/03/2025. Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, unitamente al Sistema di Valutazione del Segretario Comunale, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 30 del 10/04/2019.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo <http://www.comune.talana.nu.it/> , sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni:

- ***Disposizioni generali***

- Programma di Mandato del Sindaco 2021/2026 (approvato con delibera del C.C. n. 3 del 17/03/2022). Documento presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
- Documento Unico di Programmazione 2025/2027 (approvato con delibera del C.C. n. 35 del 19/12/2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.

- ***Performance***

- Piano delle Performance 2025, ricompreso nel PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della G.C. n. ° 21 del 27/03/2025;

COMUNE DI TALANA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance – per il Sistema di Misurazione e Valutazione degli Obiettivi assegnati al Personale Dipendente, ai Titolari di Posizione Organizzativa m( ora Elevata qualificazione) e al Segretario Comunale.
- **Bilanci**
  - Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027 (approvato con Delibera di C.C. n 36 del 19/12/2024).

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025

---

L'Ente si è dotato degli obiettivi di Performance inseriti nel PIAO 2025/2027 (che ha assorbito il piano delle performance, ai sensi dell'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113), approvato con Deliberazione della G.C. n ° 21 del 27/03/2025, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Area.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2025 ha seguito il seguente schema:

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi “strategici, di processo e di sviluppo” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

## **RELAZIONE SUI RISULTATI 2025 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA**

---

L'andamento degli Obiettivi di Performance 2025 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti agli incaricati di EQ, come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi di Performance 2025 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance;

Si rinvio alle singole relazioni sul raggiungimento degli obiettivi di ciascun Responsabile di Area incaricato di EQ

---