



Via Montiglie n° 1/I - 10010 Settimo Vittone (TO)  
tel.: 0125658409; fax: 0125658442; C.F.: 93045560013  
e-mail: segreteria@um-mombarone.to.it  
pec: um-mombarone@pec.it

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025**

### **1. Presentazione della Relazione**

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

L'Unione Montana Mombarone ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

La Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di valutazione che ne attesta contestualmente l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2025, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

### **2. Processo di redazione della Relazione**

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance.

In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali è attribuito un peso pari al 70% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 30%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati: a) Obiettivi gestionali – 70 % del peso; il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali – 30 % del peso: così dettagliati:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura – max punti 5
- organizzazione e innovazione – max punti 5
- collaborazione, comunicazione e integrazione – max punti 5
- orientamento alla qualità dei servizi – max punti 5
- capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori – max punti 5
- disponibilità ad assumersi responsabilità – max punti 5

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell'Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall'Amm.ne con Deliberazione di Giunta n. 7 del 15/03/2024.

Dagli stati finali prodotti dai responsabili di settore si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

**1. L'organizzazione dell'Unione al 31.12.2025.**

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario dell'Unione e si articola in 2 settori con n. 2 responsabili di elevata qualificazione (EQ) come rappresentato nel seguente organigramma:

	SETTORI	
	AMMINISTRATIVO	TECNICO
	FINANZIARIO	
	<b>Responsabile Costantino Giuseppe</b>	<b>E.Q. Rao Marco Jlia</b>
SERVIZI	Affari Generali	Lavori Pubblici
	Finanziario E Contabile	
	Centrale Unica di Committenza	
	Polizia Locale	

Vista la relazione dell'elevata qualificazione acquisita al seguente n. di protocollo: 547 del 04/06/2026, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2025 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente la situazione è rappresentata dalle tabelle seguenti, indicando vicino ai singoli risultati attesi, i risultati raggiunti:

**SCHEDE DEGLI OBIETTIVI DI  
PERFORMANCE DEL SERVIZIO TECNICO**

<b>OBIETTIVO N 1</b>				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
COMPLETAMENTO FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANNUALE ASSEGNATA	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Obiettivo raggiunto

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%

<b>OBIETTIVO N 2</b>				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
VERIFICA E GESTIONE VISITE OBBLIGATORIE PERSONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO CON SCUOLABUS UNIONE	annuale	Esecuzione visite e rispetto delle scadenze	Verifica visite obbligatorie e gestione adempimenti di legge	Obiettivo raggiunto

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Funzionario	Marco Jlia Rao	50%	50%
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	50%	50%

<b>OBIETTIVO N 3</b>				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
PER TUTTI GLI AFFIDAMENTI DI IMPORTO INFERIORE A EURO 40.000,00 OBBLIGO DI EFFETTUARE I CONTROLLI A CAMPIONE DELLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DEGLI OPERATORI ECONOMICI SUL POSSESSO DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE E DI QUALIFICAZIONE	Annuale	N° verifiche/ 5% min.	Verifiche sul 5% degli operatori economici interessati	Obiettivo raggiunto

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%

<b>OBIETTIVO N 4</b>				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
MODIFICA DEL SISTEMA DI TELEFONIA FISSA PER LA SEDE DELL'ISTITUTO COMPRENSIVO DI SETTIMO VITONE	Annuale	% eseguito	Avvio progettazione ed affidamento del servizio	Obiettivo raggiunto

<b>Personale coinvolto</b>			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%

OBIETTIVO N 5				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
CHIUSURA E RENDICONTAZIONE INTERVENTI RELATIVI AI PMO	Annuale	% rispetto fasi e tempi	Conclusione degli interventi avviati nel 2024 e confluiti in FPV 2025, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%	

OBIETTIVO N 6				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE AFFIDAMENTI GARE SOTTOSOGGLIA SU PIATTAFORMA MEPA	Annuale	Utilizzo della piattaforma di acquisto per ordini diretti o negoziazioni con gli operatori economici abilitati.	100% degli affidamenti oltre i 5000 euro su piattaforma MEPA	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%	

OBIETTIVO N 7				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE SISTEMA DI MESSAGGISTICA PER ALLERTE E AVVISI ALLA POPOLAZIONE	Annuale	Pubblicazione avvisi e allerte con sistema NOWTICE – Implementazione sito istituzionale/ pubblicazione avvisi di allerta	Implementazione sito istituzionale per sezione con avvisi allerta – Pubblicazione messaggi allerta	Non raggiunto perché tecnicamente non applicabile
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%		

OBIETTIVO N 8				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
FORMAZIONE DEI VOLONTARI E DIPENDENTI DEI COMUNI DELL'UNIONE PRESCELTI PER L'UTILIZZO DEL SISTEMA DI MESSAGGISTICA NOWTICE	Annuale	Organizzazione di incontro formativo per l'utilizzo del sistema di messaggistica attraverso il portale NOWTICE avvisi di allerta / eseguito- non eseguito	Formazione peer to peer	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Funzionario	Marco Jlia Rao	100%	100%	

**SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL  
SERVIZIO SCUOLABUS**

OBIETTIVO N 1				
				VALORE ATTESO
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
COMPLETAMENTO FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANNUALE ASSEGNATA	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Obiettivo raggiunto

Personale coinvolto			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%	100%

OBIETTIVO N 2				
				VALORE ATTESO
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
RISPETTO ORARI STABILITI PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO DEGLI ALUNNI DELLE SCUOLE DELL'UNIONE CON L'ESCLUSIONE DELLE CAUSE DI FORZA MAGGIORE	annuale	Rispetto orari/ segnalazioni disservizi	Esecuzione del servizio senza disservizi	Obiettivo raggiunto con qualche eccezione

Personale coinvolto			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%	

OBIETTIVO N 3				
				VALORE ATTESO
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
GESTIONE E VERIFICA EFFICIENZA DELLO SCUOLABUS CON SEGNALAZIONE GUASTI E PROBLEMATICHE	semestrale	Eseguito/non eseguito	Verifiche periodiche efficienza automezzo	Obiettivo non raggiunto, segnalazioni carenti o intempestive

Personale coinvolto			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%	

OBIETTIVO N 4				
				VALORE ATTESO
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
TEMPESITVA SEGNALAZIONE DI PROBLEMATICHE PER CONSENTIRE LA GESTIONE DELLE STESSE	annuale	Eseguito/non eseguito	Gestione delle problematiche con tempestività	Obiettivo non raggiunto, segnalazioni carenti o intempestive

Personale coinvolto			
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
Operatore esperto	Giuseppe Savarese	100%	

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DI  
PERFORMANCE DEL **SERVIZIO POLIZIA**  
**LOCALE**

OBIETTIVO N 1				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Partecipazione corso di formazione professionale per neo-assunti	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%	100%	
OBIETTIVO N 2				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Completamento formazione obbligatoria annuale assegnata	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%	100%	
OBIETTIVO N 3				
			VALORE ATTESO	
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Concludere tutti gli accertamenti anagrafici di residenza nei tempi previsti.	Annuale	Viste le difficoltà a reperire i suddetti, svolgere più attività di passaggio presso le abitazioni nonostante la vigente regola del "max tre controlli prima di negare la residenza"	Rispettare i tempi previsti dalla vigente legge in materia di accertamento (45gg ogni accertamento) a partire dall'abilitazione al corso di formazione	Obiettivo raggiunto
Personale coinvolto				
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	
Istruttori	Luca G. Gabriele	100%	100%	

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato abbastanza positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: n. **12** obiettivi raggiunti/n. **15** totale obiettivi = **80%**.

### 5. Valutazione del personale

Tenuto conto delle attività di verifica svolte dal nucleo di valutazione sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione delle posizioni organizzative si può concludere che l'attività svolta dall'Ente nell'anno 2025 ha raggiunto, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un ottimo risultato. In particolare si può affermare che tali dati evidenziano che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili

un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonostante le difficoltà gestionali ed operative legate all'esiguo numero dei dipendenti.

La presente Relazione sulla Performance verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Settimo Vittone, 04 /06/2026

Il Segretario dell'Unione Montana Mombarone ed OIV

Costantino Dott. Giuseppe