



RELAZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

La presente relazione, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009, rende atto della consuntivazione del Piano della Performance, quale sezione del PIAO Semplificato 2025/2027, previo esame dei report e delle relazioni prodotte dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione dai quali emerge:

- il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
- il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.

Il Comune di Pralormo ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 31/01/2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato - PIAO contenente l'apposita sezione denominata "Performance".

Il sistema della performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 31/07/2017 prevede che gli obiettivi, con i conseguenti parametri di valutazione e di pesatura di ciascuno di essi, siano valutati dal Nucleo di Valutazione per i Responsabili titolari di incarico di E.Q. (complessivamente n. 3 unità), mentre per due dipendenti non titolari di posizione di E.Q. la valutazione è svolta annualmente dal rispettivo Responsabile di Area.

Si dà atto che in data 31/12/2025 è stata assunta n. 1 unità di personale, non oggetto dell'attività di valutazione per l'anno 2025.

Per il personale dipendente non titolare di incarico di E.Q., si evidenzia una diversa articolazione di elementi considerati per la pesatura e la misurazione della performance individuale, dando rilievo alle capacità di interazione con gli altri uffici e alla flessibilità operativa, particolarmente funzionale al miglioramento della macchina amministrativa di un Comune di modeste dimensioni, quale è il Comune di Pralormo.

Nel Piano degli Obiettivi e con riferimento alla performance, sono stati individuati singolarmente e analiticamente gli obiettivi finali e le funzioni da svolgere e di competenza di ciascuna delle cinque aree, oltre a quella attribuita alla responsabilità del Segretario Comunale, in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione la valutazione è stata articolata secondo tre criteri fondamentali:

1. Assegnazione di un punteggio da 0 a 50 per il raggiungimento degli obiettivi annualmente individuati nel piano della performance, che presentano un peso per obiettivo in relazione alla complessità dello stesso.

2. Assegnazione di un punteggio da 0 a 40 per il raggiungimento di un'adeguata performance professionale e manageriale articolata in sette aspetti premianti;
3. Assegnazione di un punteggio massimo di 10 punti per la valutazione strategica relativa all'apporto al funzionamento della macchina amministrativa al fine di attuare gli indirizzi programmatici dell'Ente.

Le schede sono state condivise con il Segretario comunale e formulate dal Nucleo di Valutazione che ha fornito così il proprio giudizio sull'operato delle posizioni di E.Q. secondo l'articolazione sopra descritta, ad eccezione di una scheda formulata dal Segretario comunale.

1. Risultati ed eventuali scostamenti

I Responsabili d'Area e tutto il personale hanno dato adeguata risposta, complessivamente, al coordinamento, alle direttive e agli indirizzi tesi allo sviluppo di un'efficiente attività amministrativa e hanno saputo dimostrare la disponibilità e l'impegno necessari ad operare sinergicamente verso la finalità comune di dare attuazione alla programmazione dell'Ente e alla gestione dei servizi istituzionali, ciascuno per le proprie competenze.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dei responsabili di area è stato, pertanto, pari al 100%.

Si evidenzia, peraltro, che il posto reso vacante a causa delle dimissioni della dipendente Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi, a decorrere dal 12/02/2024, è stato coperto mediante l'utilizzo di dipendente di altro Ente mediante l'utilizzo congiunto degli istituti dello scavalco condiviso e di eccedenza (per un periodo limitato), nei limiti legislativi vigenti in ordine alla spesa di personale e del lavoro flessibile sino al 31/12/2025.

Il punteggio più elevato ottenuto dal personale non responsabile di servizio è stato di 90 su 90 che ha mostrato una grande flessibilità e autonomia nella copertura di servizi.

2. Attuazione misure di prevenzione della corruzione

Come attestato nella Relazione del RPCT anno 2025, le misure di prevenzione sono state attuate e nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati fenomeni corruttivi e disfunzioni amministrative. L'attività istituzionale è stata svolta regolarmente.

3. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza, seppure l'esigenza di un costante monitoraggio non è facile da garantire con tempestività da parte degli Uffici.

4. Verifica tempestività dei pagamenti

Si è proceduto, ai sensi della normativa vigente, a verificare il rispetto degli indicatori previsti in merito alla tempestività dei pagamenti nel periodo 01/01/2025 - 31/12/2025:

- l'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuati dopo la scadenza dei termini previsti dal D. Lgs. n. 231/2002 è pari a euro -13.283,83
- l'indicatore globale è pari a -19,28 giorni; tale indicatore è ottenuto elaborando tutte le fatture pagate nel periodo considerato. La data di scadenza delle fatture in cui tale data non è stata indicata è calcolata automaticamente il 30° giorno successivo la data di registrazione. Secondo quanto previsto dal D.P.C.M. 22/09/2014, art.9, l'indicatore è ottenuto sommando il prodotto tra numero di giorni e importo dovuto di ogni fattura e rapportando tale somma all'importo dei pagamenti di fatture avvenuti nel periodo considerato.

Il Segretario Generale
Dr.ssa Stefania Truscia
Firmato digitalmente