



COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO

RELAZIONE SULLA PERFOMANCE

(ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009)

Esercizio 2025

- Validata dall'Organo di Valutazione con Verbale del 31/07/2026
- Approvata con deliberazione della G.C. n. ____ del ____/08/2026

INDICE

Premessa.....	3
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeolder esterni	4
Struttura organizzativa	5
Situazione Finanziaria	6
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza.....	8
Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione.....	8
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica.....	11
Rispetto obblighi D.L. 66/14.....	12
Esito controlli interni	12
Documenti di riferimento della Relazione sulla Performance	13
Il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2025.....	13
Relazione sui Risultati 2025 per Unità Organizzativa	14

PREMESSA:

L'Amministrazione comunale di Loiri Porto San Paolo, in attuazione dei principi enunciati nel D.Lgs. 150/2009, a decorrere dall'anno 2011 ha adottato un sistema di perseguimento e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale, adeguato alle peculiari dinamiche dell'Ente, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro e valorizzare il merito.

In quest'ottica, l'Amministrazione comunale si è dotata di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), cui sono demandate la valutazione delle figure apicali dell'Ente, nonché funzioni di supporto, di carattere consultivo, in materia di performance e relative metodologie di valutazione.

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.

In questo ambito, il Comune di Loiri Porto San Paolo ha adeguato i propri sistemi di valutazione e misurazione della performance del personale apicale e dei relativi collaboratori alle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 e dal CCNL 21/05/2018.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione presenta 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 ed anticorruzione.

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.

La stesura della presente Relazione 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 nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs 150/2009.

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 3.974 unità, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2025	
Popolazione	
Descrizione	
Popolazione residente al 31/12	3.974
<i>Di cui maschi</i>	2.015
<i>Di cui femmine</i>	1.959
Descrizione	
nati nell'anno	27
deceduti nell'anno	33
Immigrati nell'anno	233
Emigrati nell'anno	95

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in 6 Aree, dirette da 6 Responsabili d'Area come di seguito denominate:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA					
<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Economico-Finanziaria</i>	<i>Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio</i>	<i>Area Socio-Culturale</i>	<i>Area Vigilanza</i>	<i>Area Urbanistica</i>

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

Le figure apicali, coordinate dalla Dott.ssa Natalina Baule, Segretario comunale dell'Ente, incaricate di dirigere i servizi comunali sono le seguenti:

SETTORE	RESPONSABILE
Area Amministrativa	Dott.ssa Maria Elena Careddu
Area Economico-Finanziaria	Dott.ssa Lorena Gambaretto
Area Urbanistica	Ing. Simona Lepori
Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio	Dott. Francesco Biancu
Area Socio-Culturale	Dott.ssa Antonella Malu
Area Vigilanza	Com. Pier Gavino Cau

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2025	
Personale in servizio	
Descrizione	
Segretario Comunale (unità operative)	1
Posizioni Organizzative (unità operative)	6
Dipendenti (unità operative)	31
Totale unità operative in servizio	38
Analisi di Genere	
Descrizione	
% Donne con funzioni dirigenziali sul totale delle figure apicali	66,66%
% donne occupate sul totale del personale (23/38)	60,53%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti a tempo determinato (1/1)	100,00%
Indici di assenza	
Descrizione	
Malattia + Ferie + Altro	15,23%

SITUAZIONE FINANZIARIA

Indicatori finanziari generali per l'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.P.R. n. 194/1996

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Dato
Autonomia finanziaria	Entrate tit. I + III / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di composizione	61,63%
Autonomia impositiva	Entrate tit. I / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	48,86%
Pressione finanziaria	Titolo I + III / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 1.564,08
Pressione tributaria	Titolo I / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 1.240,00
Intervento erariale	Trasferimenti correnti statali / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 169,87
Intervento regionale	Trasferimenti correnti regionali / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 803,69
Incidenza residui attivi	Totale residui attivi / Entrate accertate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	75,72%
Incidenza residui passivi	Totale residui passivi / Spese impegnate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	23,64%
Indebitamento locale pro capite	Debiti residui per mutui e prestiti a medio - lungo termine / Popolazione	Indicatore patrimoniale	€ 839,56
Velocità riscossione delle entrate proprie	Entrate riscosse tit. I + III / Entrate accertate di competenza tit. I + III	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	80,04%
Rigidità della spesa corrente	Spesa per il personale sommata alle quote di ammortamento dei mutui / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di correlazione entrate e spese	20,94%
Velocità di gestione delle spese correnti	Spese pagate in conto competenza Tit. I / Spese impegnate in conto competenza tit. I	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	86,61%
Rapporto dipendenti/popolazione	Dipendenti / Popolazione	(non è un indicatore contabile)	1 / 95

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 18 febbraio 2013

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

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente per l'anno 2025 ha provveduto alla pubblicazione, conformemente al disposto di cui al D.Lgs. 33 del 14.3.2013 e alle direttive ANAC, delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di specifiche categorie di dati, nella sottosezione Controlli e rilievi dell'Amministrazione della sezione Amministrazione trasparente, consultabili al seguente indirizzo:

<https://www.comune.loiripertosanpaolo.ss.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe-2025/>

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione. L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza, oggetto di attestazione, viene valutato dall'OIV al 100% come da attestazione dell'OIV consultabile al link sopra indicato.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con deliberazione della Giunta comunale n° 8 del 29/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 contenente la Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Con riferimento alla specifica sotto sezione di programmazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Aggiornamento Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-gen-25	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale		Delibera G.C. n° 8 del 29 gennaio 2025
Attuazione Piano anticorruzione/ comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance		L'attuazione è stata verificata dal Responsabile in seno alla propria relazione.
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2025	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		No scadenza	Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali		Il referto sui controlli interni è stato redatto dal Segretario comunale trasmesso all'OIV

**Stato di Attuazione delle misure previste nella Sezione Prevenzione della
Corruzione del Piao 2025/2027**

	Azioni Previste	Attuazione		Note
		SI	NO	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	X		Il referto dei controlli è stato trasmesso all'OIV
2	Formazione del personale	X		La formazione è stata realizzata in parte dall'Unione dei Comuni e in parte mediante la partecipazione a corsi specifici
2	Aggiornamento codice di comportamento	X		E' stato aggiornato nel 2025 con Delibera G.C. n. 67/2025 Nel 2025 è stata effettuata la formazione su codice di comportamento ed etica pubblica per la maggior parte dei dipendenti
4	Rotazione del personale	X		E' stata di fatto realizzata grazie all'immissione in servizio di nuovi dipendenti, che ha consentito un cambio dei titolari dei relativi procedimenti
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	X		La misura prevista nella Sezione del Piao è stata rispettata anche mediante specifica indicazione negli atti amministrativi adottati dai Responsabili
6	Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali	X		Tutti gli incarichi conferiti o autorizzati nel 2025 sono stati regolarmente autorizzati e pubblicati su Amministrazione trasparente
7	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	X		Il divieto di <i>pantouflage</i> viene verificato in occasione della stipula dei contratti individuali di lavoro e degli affidamenti di lavori, servizi e forniture
8	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	X		
9	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	X		Il patto di integrità è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 68/2025 e viene sempre richiamato nelle procedure di affidamento
10	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	X		Attuate con Westblowing PA. Non sono pervenute segnalazioni ,a parte alcune non pertinenti e pertanto scartate
11	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	X		Il dato è monitorato in occasione dei controlli a campione sugli atti
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	X		In sede di controlli a campione
13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	X		In sede di controlli a campione
14	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PIAO, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	X		Il monitoraggio sull'attuazione del PIAO viene effettuato dal RPCT costantemente ed in sede di controlli a campione sugli atti
15	Obblighi trasparenza	X		Grado di attuazione attestato dall'OIV e dal RPCT in sede di report annuale all'OIV

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel vigente PIAO, sezione anticorruzione e trasparenza, può considerarsi soddisfacente, come risulta dalla relazione annuale del RPCT 2025 pubblicata al link <https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione/>

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica in materia di rapporto tra entrate finali e spese finali, nonché in materia di spesa di personale. Dal 2019, con il superamento del c.d. “Pareggio di bilancio” e dei correlati meccanismi di premialità e di sanzionamento, gli enti territoriali sono tenuti al rispetto del risultato di competenza non negativo.

In materia di spese di personale, i vincoli vigenti nel 2025 attengono al rispetto del tetto di spesa generale di personale previsto dall’art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, dall’art. 14, comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di ricorso al lavoro flessibile e dall’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in materia di trattamento accessorio, nonché il rispetto delle proprie capacità assunzionali ai sensi dell’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019.

Rispetto a tali obblighi il comune di Loiri Porto San Paolo risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio		SI - NO
Art. 9, Legge 243/2012		SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale		SI - NO
Art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 Art. 14, comma 28, D.L. 78/2010		SI
Rispetto Tetto Salario Accessorio		SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale Art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017		SI
Rispetto capacità assunzionali		SI - NO
Rispetto ammontare spese di personale 2025 in rapporto alle entrate correnti rendicontate nell’ultimo triennio Art. 33, comma 2, D.L. 34/2019		SI

RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante *“Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l'onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, recante *“Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni”* il comune di Loiri Porto San Paolo ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto 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, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità), nonché ai Revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al Consiglio comunale. Il comune di Loiri Porto San Paolo, 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 ha provveduto ad espletare le tre sessioni annuali di controllo previste dal relativo Regolamento comunale.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario con le segnalazioni di difformità ai Responsabili dei servizi e agli Organismi di valutazione.

I Referti 2025 del Segretario Comunale sui controlli interni, di cui trattasi, evidenzia un alto indice di conformità globale sugli atti sottoposti a controllo, sebbene la struttura abbiano ancora dei margini di perfezionamento e di adeguamento alla continua evoluzione normativa, che impone una corrispondente conformità redazionale dei provvedimenti.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di mandato del Sindaco 2022-2027 (approvato con delibera di C.C. n. 48 del 26 ottobre 2022). Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 (approvato con delibera di C.C. n. 29 del 30/07/2024, aggiornato con delibera del C.C. n. 62 del 19/12/2024). In tale strumento di programmazione vengano individuati in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, tenendo conto della situazione socio-economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.
3. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025/2027 (approvato con Delibera di G.C. n. 2 del 09/01/2025 (e ss.mm.ii.), con il quale sono state assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili d'Area.
4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con deliberazione giuntale n. 8 del 29/01/2025 (e ss.mm.ii.), che, inglobando diversi strumenti di pianificazione, mira ad assicurare un maggior coordinamento delle attività programmatiche delle pubbliche amministrazioni e una loro semplificazione.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 43 del 17/05/2019 e ss.mm.ii.

I sopra richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente nelle varie sotto sezioni dedicate della sezione Amministrazione Trasparente.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025

L'Ente si è dotato di un Piano di Obiettivi di gestione in seno al Piano della Performance 2025/2027. Gli obiettivi sono stati assegnati in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza, a ciascun Responsabile d'Area.

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

- declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;

- 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 step 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'attuazione del Piano della Performance 2025 può essere considerata positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo del grado di raggiungimento della performance.

Sul piano del completamento del ciclo della performance, si riscontra una uniformità con gli anni precedenti, in termini di definizione del processo di valutazione del personale e di tempestività nella conclusione dello stesso. Si ravvisano margini di perfezionamento in termini di chiusura e apertura di ciascuna fase necessaria al completamento del ciclo della performance, anche al fine di assicurare agli interessati, tempi più ragionevoli di attribuzione dei benefici economici correlati ai risultati raggiunti.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2025

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale sono desumibili dal Piano della Performance 2025-2027, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), pubblicato nel sito ufficiale dell'Ente e reperibile al seguente link: <https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-delle-performance-1/piani-triennali-della-performance/>

Di seguito si riporta la valutazione finale delle performance raggiunte dal Segretario comunale e dai Responsabili d'Area, i cui valori finali sono soggetti ad arrotondamento.

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Segreteria comunale	Dott.ssa Natalina Baule
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance	100
Valutazione comportamenti professionali	99,85
Totali	99,92
Esito Performance	Eccellente

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Aree Lavori pubblici e servizi al territorio	Dott. Francesco Biancu
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	98
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	95
Totali	97
Esito Performance	Eccellente

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Area Economico-Finanziaria	Dott.ssa Lorena Gambaretto
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	98
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	98
Totali	99
Esito Performance	Eccellente

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Area Socio Culturale	Dott.ssa Antonella Malu
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	99
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	97
Totali	99
Esito Performance	Eccellente
Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Area Vigilanza	Com. Dott. Pier Gavino Cau

Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	98
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	88
Totali	96
Esito Performance	Eccellente

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Area Urbanistica	Ing. Simona Lepori
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	98
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	97
Totali	99
Esito Performance	Eccellente

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2025	
Area Amministrativa	Dott.ssa Maria Elena Careddu
Ambito di Misurazione	Valutazione%
Obiettivi di performance organizzativa	97
Obiettivi di performance individuale	100
Valutazione comportamenti professionali	98
Totali	99
Esito Performance	Eccellente

Riepilogo valutazione

Segretario comunale	Dott.ssa Natalina Baule	99,92/100
Responsabile Area Vigilanza	Dott. Pier Gavino Cau	96/100
Responsabile Area Economico-Finanziaria	Dott.ssa Lorena Gambaretto	99/100
Responsabile Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio	Dott. Francesco Biancu	97/100
Responsabile Area Socio-Culturale	Dott.ssa Antonella Malu	99/100
Responsabile Area Amministrativa	Dott.ssa Maria Elena Careddu	99/100
Responsabile Area Urbanistica	Dott.ssa Simona Lepori	99/100
