



COMUNE DI POZZALLO
Provincia di Ragusa

Piazza Municipio, 1 - 97016 Pozzallo (RG)
Centralino 0932 1839 - Fax 0932 1839220
www.comune.pozzallo.rg.it

IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IN FORMA MONOCRATICA

**Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni (ai sensi del.
D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a)**

APRILE 2025

INDICE

1.	Premessa	3
2.	Performance Organizzativa	4
3.	Performance Individuale	6
4.	Processo di attuazione del ciclo della Performance	6
5.	Infrastruttura di supporto	7
6.	Integrazione con gli altri sistemi di controllo.....	8
7.	Trasparenza ed Anticorruzione.....	9
8.	Definizione e gestione degli standard di qualità.....	10
9.	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	10
10.	Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV	11

1. Premessa

Il Comune di Pozzallo ha nominato, con provvedimento sindacale n. 82 del 14/11/2022, il Nucleo Indipendente di Valutazione (a seguire NIV), in forma monocratica.

Il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. prevede che l'organismo di valutazione, fra le altre sue funzioni, svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. a).

Il NIV ha, pertanto, elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Essa risponde inoltre ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

La Relazione dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

2. Performance Organizzativa

Il Nucleo Indipendente di valutazione nel corso dell'anno 2024 non ha rilevato modifiche sostanziali nella gestione del ciclo della performance rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti. Si segnala, tuttavia, che le difficoltà organizzative hanno reso più difficoltoso il rispetto dei principi normativi nella realizzazione di ciascuna fase del suddetto ciclo.

Permangono pertanto alcune debolezze il cui superamento è stato ostacolato dalle difficoltà organizzative dell'Ente, ed in particolare, dalla mancanza di una presenza costante del segretario comunale.

Tra gli **aspetti meritevoli** di apprezzamento si segnala:

- La regolamentazione del ciclo della performance attraverso il Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance Organizzativa ed Individuale (a seguire anche SMVP) approvato con delibera della Giunta Municipale n. 239 del 29/11/2023, e successivamente modificato con delibera della Giunta Municipale n. 68 del 26/03/2025, allineandolo anche retroattivamente alle previsioni normative ed all'evoluzione organizzativa dell'Ente;
- L'elaborazione di un'organica Relazione sulla Performance Organizzativa capace di rendicontare in modo chiaro ed esaustivo i risultati conseguiti dall'Ente nel corso del 2023, specificando il livello di realizzazione dei programmi e degli obiettivi strategici, oltre che i livelli di performance conseguiti da ciascuna unità organizzativa di massimo livello, ancorché i tempi di elaborazione della suddetta relazione vanno migliorati.

Tuttavia si sono anche registrate diverse **debolezze**, in buona misura amplificate dalla difficoltà organizzative dell'Ente, fra le quali si segnala:

- Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 non è stato approvato neanche in via provvisoria;
- Il ciclo della performance non è stato avviato e pertanto non è stata realizzata né la fase di programmazione e definizione degli obiettivi né quelle successive;
- L'ente non dispone di un effettivo sistema di controllo di gestione che favorisca sia la razionalizzazione dei costi, sia una migliore misurabilità dei target raggiunti;

- L'ente non dispone di un sistema informativo integrato che favorisca una più razionale gestione dell'Ente e una più efficace gestione del processo di pianificazione, programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance dell'Ente;
- Una cultura organizzativa più di tipo burocratica piuttosto che orientata allo sviluppo di metodi, strumenti e tecniche del *public value management*.

Le **proposte di miglioramento** che il NIV ritiene necessarie proporre e la cui attuazione dipende fortemente dal superamento delle difficoltà organizzative sopra evidenziate, sono le seguenti:

1. Rendere effettivamente operativo il nuovo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sia con riguardo alla gestione dell'intero ciclo della Performance, sia effettuando la valutazione partecipativa, anche avviando modalità strutturate di interlocuzione con gli stakeholder e di *customer satisfaction*;
2. Definire indicatori e target misurabili meglio collegati con gli indicatori di bilancio;
3. Sviluppare, celermente, un sistema di controllo di gestione ed implementare un sistema informativo per il monitoraggio della performance, in modo da produrre report periodici riconducibili a basi informative integrate e coerenti;
4. Effettuare il monitoraggio intermedio onde poter agire per rimuovere ostacoli al raggiungimento degli obiettivi o portare gli adeguati aggiustamenti alla programmazione dell'Ente;
5. Sviluppare maggiore consapevolezza manageriale anche attraverso un percorso di sviluppo professionale del *Management* (Titolari EQ);
6. Sviluppare il coinvolgimento del personale anche al fine di migliorare il livello di conseguimento della performance;

3. Performance Individuale

Con riferimento alla performance individuale si segnala la mancata realizzazione del processo di definizione e successiva assegnazione degli obiettivi ai dipendenti, ed in specifico:

- mancata predisposizione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026;
- mancata assegnazione degli obiettivi al personale dipendente;
- la rendicontazione degli obiettivi conseguiti nell'anno 2023 è avvenuta con tempi più dilatati rispetto alle previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Le **proposte di miglioramento** che il NIV ritiene opportuno proporre sono le seguenti:

1. realizzare l'attività di pianificazione dell'Ente e, conseguentemente, la fase di programmazione degli obiettivi dell'Ente;
2. formalizzare l'assegnazione, a tutti i dipendenti, degli obiettivi da conseguire in modo da favorire il coinvolgimento del personale e lo sviluppo del livello di maturità organizzativa e gestionale dell'Ente;
3. realizzare incontri formativi volti a sviluppare una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del merito, alla crescita professionale dei collaboratori ed al miglioramento continuo nella gestione dell'Ente.

4. Processo di attuazione del ciclo della Performance

Il processo di misurazione e valutazione è stato aggiornato ed integrato con l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, conformemente alla normativa ed alle modifiche organizzative dell'Ente.

Le principali aree di debolezza rilevate per una più efficace applicazione del sistema di valutazione misurazione e valutazione della performance e, conseguentemente, del ciclo della performance riguardano:

- l'allineamento del ciclo della performance con il ciclo economico-finanziario e gestionale e il rispetto dei tempi e modalità di monitoraggio previste nel Sistema. È fondamentale al

riguardo l'approvazione dei documenti economico-finanziari, e specificatamente del Bilancio preventivo, nei tempi previsti dalla normativa;

- le difficoltà a pianificare e programmare in modo dettagliato gli obiettivi operativi annuali, specificando il personale impegnato nella realizzazione di ciascuna fase lavorativa e definendo indicatori e target misurabili e controllabili;
- la realizzazione di un attento monitoraggio infra-annuale sul livello di conseguimento degli obiettivi di ciascuna unità organizzativa onde rilevare eventuali azioni di miglioramento;
- lo sviluppo di un sistema informatico che permetta di gestire l'intero ciclo della performance in modo integrato, permettendo un effettivo efficientamento dell'intero sistema oltre che di coglierne i reali benefici in termini di miglioramento gestionale dell'Ente;
- la necessaria attenzione al confronto con il personale e con gli stakeholder nel processo di pianificazione e rendicontazione.

Il NIV, nel ruolo terzo prevista dalla normativa, ha espresso la funzione di sollecito, per l'avanzamento del ciclo delle performance ed il suo adeguamento ai requisiti richiesti dai principi normativi.

Con riferimento ai soggetti coinvolti nel ciclo della performance si segnala che il NIV ha potuto beneficiare del supporto, principalmente, dell'Amministrazione, dello Staff del Sindaco e, in particolare nell'ultima parte dell'anno, del Vice Segretario Comunale.

5. Infrastruttura di supporto

Con riferimento alla infrastruttura di supporto si rileva che il livello di informatizzazione non favorisce la valutazione della performance ed un'azione amministrativa più efficiente, sia a causa della mancanza di un software che consenta la gestione dell'intero ciclo della performance (dalla pianificazione alla rendicontazione), sia per la mancata implementazione del sistema di controllo di gestione.

Si ritiene pertanto indispensabile, al fine di poter meglio valutare la Performance e migliorare l'efficienza complessiva dell'Ente, elevare il livello di informatizzazione adottando un'infrastruttura ed una soluzione gestionale che permetta l'integrazione delle informazioni, rappresenti un valido

strumento per facilitare l'implementazione del controllo di gestione e consenta la gestione informatizzata dell'intero ciclo della performance. Si segnala al riguardo che l'Ente è attualmente impegnato nella realizzazione del processo di digitalizzazione delle attività.

6. Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Per favorire l'integrazione e il collegamento tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione e di bilancio, il legislatore ha previsto, con il decreto legge n. 80/2021, l'elaborazione del PIAO (Piano Integrato Attività ed Organizzazione), ovvero di un documento unico di programmazione e *governance* che sostituisce una vari Piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre e che mira a ad una semplificazione dell'attività amministrativa e ad una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici

Si raccomanda pertanto di provvedere celermente all'adozione del PIAO ricordando al riguardo la decisione di Anac contenuta nel Comunicato del Presidente, emanato il 30 gennaio 2025 secondo cui, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025), avendo cura esso contenga:

- il **PDO** con gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa, considerando fra gli indicatori di misurazione degli obiettivi anche quelli previsti nel piano Riequilibrio Economico e Finanziario dell'Ente;
- il **POLA** ovvero il piano della formazione, che definisce la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- il **Piano triennale del fabbisogno del personale** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- il **Piano anticorruzione (PTPCT)**, al fine di giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione a amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Anac con il Piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle **procedure da semplificare** e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

7. Trasparenza ed Anticorruzione

L'attuale Piano anticorruzione (PTPCT) è stato redatto dall'Ente in apposita sezione del PIAO 2023-2025 e non aggiornato per il triennio 2024-2026. Il PTPCT si propone di giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione a amministrativa nonché definisce gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Anac con il Piano nazionale anticorruzione.

Durante il 2024 è stato effettuato il monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione delle informazioni come previsto dalla Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 integrata con Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024. Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha al riguardo effettuato la verifica della pubblicazione dei dati secondo quanto disposto dalla suddetta Delibera, comunicando gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni all'ANAC

avvalendosi del *format* da questa messo a disposizione. Dalla verifica è emerso che l'Ente ha individuato misure organizzative per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", tuttavia, sono state rilevate diverse aree di miglioramento in parte a causa del cambiamento del Sito Web del Comune. Alcuni inadempimenti degli obblighi di pubblicazione che sono permasti anche a seguito degli inviti a procedere e sono stati comunicati all'Anac in data 13 gennaio 2025.

La relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non è stata predisposta con riferimento all'anno 2024, si ritiene anche a causa della *vacatio* del Ruolo.

8. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel sito istituzionale del Comune di Pozzallo non risultano pubblicate le informazioni relative ai servizi erogati.

Si raccomanda di rendere effettivamente operativa le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance il quale considera, coerentemente alla normativa di riferimento, la qualità dei servizi erogati, rilevata anche tramite indagini di *Customer Satisfaction*, ai fini della valutazione della performance conseguita dai Responsabili di Settore.

In un'ottica di compliance e di miglioramento della qualità dei servizi erogati, si raccomanda, come già nelle precedenti relazioni, la redazione della carta per tutti i servizi dell'Ente, quale documento attraverso cui i cittadini vengono portati a conoscenza dei servizi erogati, delle modalità e degli standard di qualitativi e quantitativi che l'Ente intende garantire e si impegna a rispettare, oltre che le informazioni relative a i servizi quali i tempi medi di erogazione dei servizi.

9. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I risultati del sistema di misurazione valutazione sono utilizzati dall'Ente per la valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. In prospettiva si ritiene che essi possano essere utilizzati anche quale strumento per favorire la crescita professionale ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

10. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha ritenuto di dover utilizzare un approccio contemporaneamente di collaborazione / consulenziale e di controllo, con l'obiettivo principale di promuovere l'applicazione del ciclo della performance coerentemente alla normativa ed ai sistemi di *performance management*.

Ciò è stato fatto attraverso confronto e scambio, avvenuto principalmente a distanza grazie allo sviluppo nell'utilizzo delle tecnologie di comunicazione a distanza, oltre che tramite l'analisi di diversi documenti. Fra le attività realizzate, in particolare, si segnala:

- Scambio documenti con il Sindaco;
- Elaborazione proposte e pareri;
- Incontri / confronti in presenza;
- Elaborazione documenti a distanza relativi al ciclo della performance ed alla rilevazione degli obblighi di pubblicazione;
- Invio note e comunicazioni varie;
- Rilascio di attestazioni;
- Analisi seguenti principali documenti:
 - Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance Organizzativa ed Individuale;
 - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 2019;
 - CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018;
 - CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, siglato il 16.11.2022;
 - Relazione sulla Performance al 31 Dicembre 2023.

Pozzallo, 29.04.2025