



Bandiera Blu

**COMUNE DI POZZALLO**  
Provincia di Ragusa

Piazza Municipio, 1 - 97016 Pozzallo (RG)  
Centralino 0932 1839 - Fax 0932 1839220  
[www.comune.pozzallo.rg.it](http://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 2026**

## 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.....	8
8. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	8
9. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	9
10. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV .....	9

## ***1. Premessa***

Il Comune di Pozzallo ha nominato, con provvedimento sindacale n. 04 del 01/01/2026, il Nucleo Indipendente di Valutazione (a seguire NIV), in forma monocratica.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, il NIV è chiamato a monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, predisponendo apposita relazione annuale.

La presente Relazione è redatta secondo principi di:

- indipendenza e imparzialità
- trasparenza e verificabilità
- coerenza con il quadro normativo e regolamentare

ed è destinata alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel corso dell'esercizio 2025 si evidenzia un elemento di discontinuità positiva rappresentato dalla presenza del Segretario Comunale, in particolare nell'ultimo trimestre dell'anno, che ha costituito un riferimento organizzativo rilevante per il completamento dei processi di rendicontazione e per l'elaborazione del PIAO.

Alla luce delle evidenze disponibili, il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Pozzallo si colloca in una fase di maturità intermedia, con significative criticità strutturali ancora da superare, ma con evidenti segnali di evoluzione registrati nell'ultimo trimestre del 2025.

## ***2. Performance Organizzativa***

Nel corso dell'esercizio 2025 il sistema di gestione della performance organizzativa del Comune di Pozzallo non ha registrato una piena attuazione del ciclo della performance, confermando alcune criticità strutturali già evidenziate nelle precedenti relazioni.

In particolare, si rileva che:

- il ciclo della performance non è stato sviluppato in modo completo e coerente in tutte le sue fasi (programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione);
- la definizione degli obiettivi organizzativi non è risultata pienamente strutturata e formalizzata all'interno degli strumenti di programmazione;
- permane una limitata integrazione tra obiettivi strategici, operativi e risorse disponibili;
- non risulta ancora attivo un sistema di controllo di gestione idoneo a supportare la misurazione dei risultati e l'analisi degli scostamenti;
- la cultura organizzativa risulta ancora prevalentemente orientata all'adempimento, piuttosto che alla logica del risultato e del valore pubblico.

Tali elementi configurano un sistema che, sotto il profilo della performance organizzativa, presenta profili di incompletezza e limitata efficacia operativa.

### **Elementi di miglioramento rilevati nel 2025**

Nel corso dell'esercizio si registrano tuttavia **segnali concreti di evoluzione**, riconducibili a interventi organizzativi e gestionali attuati nella parte finale dell'anno.

In particolare:

- la presenza del Segretario Comunale nell'ultimo trimestre ha rappresentato un fattore abilitante rilevante, contribuendo al rafforzamento del coordinamento amministrativo e al completamento delle attività di rendicontazione da parte dei Responsabili di Settore;
- la riorganizzazione dell'Ente, approvata con Deliberazione della Giunta Municipale n. 242 del 24.11.2025, ha ridefinito l'assetto delle strutture organizzative, introducendo una maggiore chiarezza nelle competenze e nei livelli di responsabilità;

- la nomina dei Responsabili di Settore ha favorito:
  - una maggiore responsabilizzazione gestionale;
  - un miglior presidio dei processi;
  - una più tempestiva rendicontazione degli obiettivi riferiti all'esercizio 2025;
- è stato avviato il processo di predisposizione del PIAO 2025, seppur in una fase avanzata dell'anno, ponendo le basi per una più strutturata attività di programmazione.

Alla luce delle evidenze raccolte, il NIV ritiene che il sistema di performance organizzativa dell'Ente si collochi in una fase di transizione, caratterizzata dalla coesistenza di criticità strutturali e primi elementi di rafforzamento organizzativo.

In particolare:

- le criticità risultano di natura sistemica, legate alla mancata piena implementazione degli strumenti di programmazione e controllo;
- i segnali di miglioramento appaiono recenti ma significativi, in quanto connessi a interventi strutturali.

### **Linee di sviluppo prioritarie**

Il NIV ritiene prioritario:

- rendere pienamente operativo il ciclo della performance;
- integrare stabilmente il PIAO con il ciclo economico-finanziario;
- definire obiettivi chiari e misurabili;
- introdurre un sistema di controllo di gestione;
- consolidare il ruolo dei Responsabili di Settore;
- rafforzare la cultura del risultato e della responsabilizzazione.

### ***3. Performance Individuale***

Permangono criticità nella gestione della performance individuale, già rilevate negli anni precedenti:

- assegnazione degli obiettivi non sistematica;
- collegamento debole tra obiettivi e valutazione;
- tempistiche di rendicontazione non allineate agli standard.

Tuttavia, si rileva un miglioramento nella fase finale dell'anno, grazie al supporto del Segretario Comunale, che ha contribuito a:

- completare la raccolta delle informazioni;
- rafforzare il coordinamento tra i settori.

#### **Priorità operative**

- formalizzazione sistematica degli obiettivi;
- rafforzamento del legame performance–premierità;
- sviluppo della cultura del merito.

### ***4. Processo di attuazione del ciclo della Performance***

Il ciclo della performance risulta **solo parzialmente attuato**, con criticità riconducibili principalmente a fattori organizzativi.

Persistono:

- disallineamenti tra ciclo della performance e ciclo di bilancio;
- assenza di monitoraggi infra-annuali strutturati;
- difficoltà nella definizione di indicatori misurabili.

#### **Elemento di discontinuità 2025**

La presenza del Segretario Comunale ha rappresentato:

- un fattore abilitante per il riavvio del ciclo;
- un presidio metodologico rilevante.

Il sistema mostra segnali di recupero ma necessita di stabilità organizzativa e continuità nella governance.

## ***5. Infrastruttura di supporto***

Permane una criticità strutturale legata all'assenza di un sistema informativo pienamente integrato, con particolare riferimento a:

- limitata integrazione tra i sistemi informativi;
- assenza di strumenti strutturati di controllo di gestione;
- gestione non pienamente automatizzata del ciclo della performance.

Tuttavia, nel corso del 2025 si rilevano **significativi elementi di evoluzione**.

In particolare:

- l'Ente ha avviato un percorso strutturato di digitalizzazione dei processi, individuato tra gli obiettivi prioritari dell'anno;
- è stata approvata la nuova macro-organizzazione con Deliberazione G.M. n. 242 del 24.11.2025;
- la nomina dei Responsabili di Settore ha già prodotto effetti positivi in termini di:
  - maggiore tempestività nella rendicontazione;
  - miglior coordinamento;
  - rafforzamento dei presidi organizzativi.

Tali interventi creano le condizioni per:

- una più efficace implementazione del ciclo della performance;
- una migliore qualità dei flussi informativi;
- una maggiore integrazione tra programmazione, gestione e controllo.

Il sistema si colloca in una **fase di transizione evolutiva**, verso un modello più integrato in cui si raccomanda di:

- completare la digitalizzazione;

- sviluppare il controllo di gestione;
- rafforzare le competenze organizzative.

## ***6. Integrazione con gli altri sistemi di controllo***

Il PIAO rappresenta lo strumento chiave di integrazione tra:

- programmazione strategica
- gestione operativa
- controllo

Nel 2025 si rileva un ritardo nell'adozione ed un miglioramento nella fase di elaborazione finale grazie alla maggiore strutturazione organizzativa dell'Ente ed all'attività di impulso del Segretario Comunale.

Il PIAO non risulta ancora pienamente utilizzato come strumento di governance integrata, ma si osservano segnali di evoluzione

## ***7. Trasparenza ed Anticorruzione***

Nel corso del 2025 il NIV ha effettuato il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione, in coerenza con la Delibera ANAC n. 192/2025.

Dalle verifiche sono emerse:

- misure organizzative attivate;
- **persistenza di alcune inadempienze**, formalmente comunicate all'Ente anche in considerazione del fatto che esso rileva ai fini della responsabilità dirigenziale ed incide sulla valutazione della performance individuale.

Sistema formalmente **presente ma non risulta ancora pienamente efficace** anche a causa del succedersi dei Responsabili per cui vi è la necessità di rafforzare i presidi organizzativi ed assicurare continuità nella funzione RPCT.

## ***8. Definizione e gestione degli standard di qualità***

Non risultano ancora pienamente sviluppati sistemi di misurazione della qualità dei servizi, strumenti di customer *satisfaction*, carte dei servizi aggiornate.

Si raccomanda pertanto il passaggio da logica burocratica a logica di *public value* e misurazione della qualità percepita

## **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 raccomanda che essi vengano utilizzati anche quale strumento per favorire la crescita professionale, quale supporto alle decisioni organizzative e come orientamento al miglioramento continuo.

## **10. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV**

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha operato con un approccio di controllo, ma anche di accompagnamento, utilizzando un approccio volto a promuovere l'applicazione del ciclo della performance coerentemente alla normativa ed ai sistemi di *performance management*.

Ciò è stato fatto attraverso un continuo confronto e scambio, avvenuto principalmente a distanza grazie allo sviluppo nell'utilizzo delle tecnologie di comunicazione, ed attraverso:

- analisi documentale
- interlocuzioni con l'Ente
- monitoraggi ANAC
- attività di sollecito e indirizzo

In conclusione, il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Pozzallo si conferma in una fase di maturità intermedia, caratterizzata dalla presenza di criticità strutturali che ne limitano ancora la piena efficacia operativa, ma anche da segnali concreti di evoluzione organizzativa registrati nel corso del 2025, in particolare nell'ultimo trimestre.

Il consolidamento di tali miglioramenti richiede, in via prioritaria, stabilità organizzativa, piena attuazione degli strumenti di programmazione integrata e rafforzamento delle competenze manageriali, al fine di completare il passaggio verso un sistema effettivamente orientato alla performance e alla creazione di valore pubblico.

Il NIV continuerà a monitorare con particolare attenzione l'evoluzione del sistema nel corso del 2026, anche ai fini della verifica dell'effettiva attuazione degli interventi sopra richiamati.

Pozzallo, 27.04.2026