



**Città di Vittoria**  
Il Nucleo di Valutazione

**Allegato verbale n. 10 del 5 maggio 2026**

***Relazione sul funzionamento complessivo del  
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance,  
della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni  
ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del d.lgs. n. 150/2009  
- annualità 2025 -***

**INTRODUZIONE, QUADRO NORMATIVO E METODOLOGIA**

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Vittoria, nell'esercizio delle funzioni attribuitegli dall'art. 14, comma 4, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2009, redige la presente relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP), quale atto di verifica, presidio metodologico e rappresentazione documentata dello stato di attuazione del ciclo della *performance* dell'Ente.

La disposizione normativa richiamata stabilisce espressamente che l'Organismo indipendente di valutazione "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*", attribuendo alla relazione una funzione non meramente descrittiva, bensì sostanziale, in quanto finalizzata a verificare la coerenza del sistema con il quadro normativo vigente, nonché a documentare, in modo puntuale e tracciabile, il corretto esercizio delle funzioni valutative.

In tale prospettiva, la presente relazione è redatta secondo un'impostazione analitica, tecnica e auto-sufficiente, idonea a consentire ai soggetti destinatari- organi di indirizzo politico, struttura amministrativa e organi di controllo interno ed esterno- una piena comprensione del funzionamento del sistema, senza necessità di ricorrere ad ulteriori fonti documentali, garantendo al contempo la tracciabilità dell'attività svolta dal Nucleo anche ai fini di eventuali verifiche ispettive o contabili.

L'elaborazione del documento si fonda su:

- l'attività istruttoria svolta dal Nucleo nell'ambito della valutazione della *performance* dirigenziale per l'annualità 2025;
- la fase di definizione e pesatura degli obiettivi per l'annualità 2026;
- l'analisi del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente;
- il confronto con il quadro normativo, contrattuale e programmatico aggiornato alla data del 30 aprile 2026.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* vigente presso il Comune di Vittoria è disciplinato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 297/2018, successivamente integrata con deliberazione n. 320/2020, e costituisce il riferimento regolamentare per l'intero ciclo della *performance* dell'Ente.

Tale sistema definisce:

- i soggetti coinvolti nel processo valutativo;
- le modalità di assegnazione e pesatura degli obiettivi;
- i criteri di valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- il collegamento tra valutazione e trattamento economico accessorio.

In particolare, il sistema attribuisce al Nucleo di Valutazione un ruolo di presidio tecnico-metodologico, stabilendo all'art. 13, comma 1, lett. d), che *“il Nucleo di Valutazione provvede alla predisposizione della corretta pesatura dei progetti specifici”*, e individuando, all'art. 16, comma 4, i criteri generali di ponderazione degli obiettivi, riconducibili, in via ordinaria, alla rilevanza sociale, al miglioramento dell'efficacia ed efficienza amministrativa, alla complessità organizzativa e al beneficio economico per l'Ente.

Sotto il profilo procedimentale, assume rilievo quanto previsto dall'art. 18 del medesimo sistema, che individua nella trasmissione delle relazioni dirigenziali il presupposto essenziale per la valutazione, evidenziando come la completezza, la qualità e la tempestività della documentazione incidano direttamente sulla regolarità, sull'omogeneità e sull'attendibilità del processo valutativo.

L'analisi del sistema deve tuttavia essere letta alla luce del mutato quadro normativo e programmatico intervenuto successivamente alla sua adozione.

In particolare, l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021, ha determinato una significativa evoluzione dell'impianto programmatico delle amministrazioni pubbliche, imponendo una integrazione sistemica tra:

- programmazione strategica e operativa;
- gestione del capitale umano;
- prevenzione della corruzione e trasparenza;
- misurazione e valutazione della *performance*.

Il Comune di Vittoria ha adottato il PIAO per il triennio 2026-2028 con deliberazione della Giunta Comunale n. 194 del 27 marzo 2026, che integra in un unico strumento programmatico il Piano della *performance*, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la programmazione del fabbisogno di personale e le misure organizzative dell'Ente.

Ne deriva che il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* non può più essere considerato un atto autonomo e statico, ma deve essere interpretato quale componente dinamica e integrata del PIAO, funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici e alla creazione di valore pubblico, inteso quale impatto concreto dell'azione amministrativa sulla collettività.

Alla luce delle evoluzioni normative e metodologiche intervenute successivamente all'adozione del Sistema, il Nucleo rileva che alcune componenti del ciclo della *performance*, che nel contesto attuale assumono carattere strutturale, non risultano ancora pienamente esplicitate e sistematizzate nell'impianto vigente.

Tale rilievo non incide sulla validità originaria del sistema, ma evidenzia l'esigenza di un aggiornamento evolutivo e ricognitivo, coerente con quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale dispone che le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Alla luce di tale quadro, la presente relazione si propone di:

- verificare il funzionamento effettivo del sistema vigente;
- analizzare il grado di coerenza con il quadro normativo e programmatico aggiornato;
- individuare eventuali criticità strutturali e metodologiche;

- formulare, in chiave collaborativa, possibili direttrici evolutive.

Le valutazioni sono espresse in forma neutra e non prescrittiva, nel rispetto delle competenze dell'Amministrazione, ma con un livello di dettaglio tale da garantire la piena tracciabilità dell'attività svolta dal Nucleo, anche in relazione a possibili verifiche da parte degli organi di controllo.

### **ANALISI DEL FUNZIONAMENTO DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* (ANNUALITÀ 2025-2026)**

Nel corso dell'annualità 2026, il Nucleo di Valutazione ha svolto un'attività istruttoria articolata e continuativa, finalizzata sia alla valutazione della *performance* dirigenziale riferita all'annualità 2025, sia alla definizione e pesatura degli obiettivi per l'annualità 2026, in coerenza con le previsioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

L'attività è stata condotta secondo un'impostazione metodologica analitica, coerente con i principi di cui al decreto legislativo n. 150/2009, orientata a garantire la distinzione tra:

- la mera attività amministrativa svolta;
- il risultato effettivamente conseguito;
- l'impatto prodotto in termini di utilità per l'Ente e per la collettività.

In tale prospettiva, il Nucleo ha proceduto all'esame sistematico delle relazioni dirigenziali a consuntivo, verificando:

- la coerenza tra obiettivi assegnati e attività realizzate;
- il grado di attuazione delle azioni programmate;
- la tracciabilità delle attività svolte;
- la presenza di elementi idonei a dimostrare il conseguimento di risultati verificabili.

Sotto il profilo procedimentale, il Nucleo ha operato nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 18 del vigente SMVP, che individua nella trasmissione delle relazioni dirigenziali un presupposto essenziale per la valutazione, evidenziando come eventuali ritardi o incompletezze incidano direttamente sulla regolarità e sulla completezza del processo istruttorio.

Nel corso dell'attività, è stato rilevato che:

- alcune relazioni dirigenziali sono state trasmesse nei termini previsti dal sistema;
- altre risultano pervenute in ritardo rispetto alla scadenza indicata;
- in taluni casi, la documentazione trasmessa non risulta completa con riferimento a tutte le articolazioni organizzative interessate.

Tali circostanze, pur non impedendo lo svolgimento dell'attività istruttoria, incidono sulla possibilità di garantire piena uniformità e omogeneità nella valutazione, determinando la necessità di integrazioni e approfondimenti istruttori.

Nel corso dell'istruttoria, il Nucleo ha altresì rilevato come la qualità dell'impianto documentale a supporto della *performance* rappresenti un elemento determinante ai fini della sostenibilità del processo valutativo.

In particolare, si è riscontrata una eterogeneità nella struttura e nel contenuto delle relazioni dirigenziali, con differenze significative in termini di:

- livello di dettaglio delle attività descritte;
- presenza di indicatori di risultato;
- capacità di rappresentare il nesso tra azione amministrativa e obiettivi assegnati.

Tale elemento evidenzia l'esigenza di un progressivo rafforzamento della standardizzazione degli strumenti di rendicontazione, al fine di garantire maggiore uniformità e confrontabilità delle informazioni.

Con riferimento alla fase di programmazione e pesatura degli obiettivi per l'annualità 2026, il Nucleo ha svolto le attività previste dall'art. 13, comma 1, lett. d), del SMVP, procedendo alla determinazione della pesatura degli obiettivi assegnati alle Direzioni dell'Ente.

L'attività è stata condotta applicando i criteri di cui all'art. 16, comma 4, del sistema vigente, verificando in particolare:

- la rilevanza degli obiettivi rispetto agli interessi dell'utenza;
- il contributo al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa;
- il livello di complessità organizzativa;
- l'eventuale impatto economico.

Le risultanze della pesatura sono state formalizzate e trasmesse agli uffici competenti, nel rispetto della sequenza procedimentale del ciclo della *performance*, assicurando la tracciabilità del percorso tecnico seguito.

Nel corso dell'analisi degli obiettivi assegnati e della relativa attività di pesatura, il Nucleo ha altresì rilevato, con riferimento alla concreta formulazione e articolazione degli obiettivi medesimi, la presenza, in alcuni casi, di interventi riconducibili alla gestione di criticità contingenti o sopravvenute, non previamente inserite in una pianificazione programmata, formalizzata e misurabile.

Tale fenomeno si manifesta, in particolare, attraverso:

- obiettivi che incorporano attività derivanti da urgenze operative;
- azioni attivate in risposta a segnalazioni o criticità sopravvenute;
- interventi non riconducibili a una programmazione *ex ante* definita.

La circostanza, pur risultando coerente con le esigenze operative dell'Ente e con la necessità di garantire la continuità dei servizi, evidenzia una parziale compressione della dimensione programmatoria della *performance*, che costituisce uno degli elementi essenziali del sistema delineato dal D.Lgs. n. 150/2009.

Infatti, la logica del ciclo della *performance* presuppone la definizione preventiva di obiettivi, indicatori e risultati attesi, quale condizione necessaria per garantire:

- la misurabilità delle attività;
- la verificabilità dei risultati;
- la coerenza tra programmazione e valutazione.

Un ulteriore elemento emerso nel corso dell'istruttoria attiene al rapporto tra strumenti di pianificazione e strumenti di monitoraggio.

In particolare, si rileva che, in diversi ambiti organizzativi, la programmazione degli obiettivi non risulta sempre accompagnata da sistemi strutturati di monitoraggio in itinere, idonei a:

- rilevare tempestivamente eventuali scostamenti;
- supportare l'adozione di azioni correttive;
- documentare l'evoluzione delle attività nel corso dell'esercizio.

Tale aspetto incide sulla capacità del sistema di garantire una gestione dinamica della *performance*, limitando il processo valutativo a una dimensione prevalentemente consuntiva.

Nel complesso, l'attività istruttoria svolta consente di formulare una valutazione articolata sul funzionamento del ciclo della *performance*, evidenziando:

- una sostanziale operatività del sistema;
- la presenza di elementi strutturati di programmazione e valutazione;
- la necessità di rafforzare alcuni profili metodologici, in particolare in relazione:
  - alla qualità della programmazione degli obiettivi;
  - alla standardizzazione della rendicontazione;

- all'integrazione tra programmazione e monitoraggio;
- alla piena valorizzazione della dimensione programmatoria rispetto a quella reattiva.

Le considerazioni sopra esposte sono formulate sulla base dell'attività istruttoria effettivamente svolta dal Nucleo e sono finalizzate a rappresentare in modo puntuale e documentato le modalità di funzionamento del ciclo della *performance*, assicurando la tracciabilità del percorso valutativo e la coerenza delle successive determinazioni.

In tale ambito, si evidenzia altresì come il ciclo della *performance*, nella sua attuale configurazione, debba essere progressivamente orientato non soltanto alla verifica del grado di realizzazione delle attività programmate, ma anche alla misurazione del valore pubblico generato, in coerenza con l'impostazione del PIAO 2026-2028.

Ciò implica il superamento di una logica centrata prevalentemente sulla produzione di atti o sull'esecuzione di adempimenti, a favore di una misurazione dell'impatto effettivo delle azioni amministrative in termini di benefici per la collettività, qualità dei servizi erogati ed efficienza complessiva dell'azione amministrativa.

### **ANALISI DELLE CRITICITÀ STRUTTURALI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'attività istruttoria svolta dal Nucleo, unitamente alla verifica sistemica del quadro normativo, contrattuale e programmatico vigente, ha consentito di individuare alcuni profili di criticità strutturale del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* attualmente in vigore presso l'Ente.

Tali profili non incidono sulla legittimità originaria del sistema, adottato in un contesto normativo differente, ma evidenziano l'esigenza di un aggiornamento evolutivo e ricognitivo, finalizzato ad assicurarne la piena coerenza con le disposizioni sopravvenute e con le più recenti linee guida metodologiche, in coerenza con la natura dinamica del sistema delineata dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.

In primo luogo, assume rilievo la disciplina relativa alla valutazione del Segretario Generale.

Il vigente Sistema, all'art. 9, comma 2, stabilisce che *“la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dell'Ente è effettuata: a) per il Segretario Generale: dal Sindaco”*. Tale previsione risulta coerente con l'assetto ordinamentale delineato dall'art. 99 del D.Lgs. n. 267/2000, che individua nel Sindaco il soggetto titolare del rapporto fiduciario con il Segretario. Tuttavia, alla luce del quadro normativo e giurisprudenziale attuale, tale disposizione richiede una lettura sistematica e coordinata. In particolare:

- il decreto legislativo n. 150/2009 impone che la valutazione della *performance* sia fondata su criteri di misurabilità, oggettività e trasparenza;
- il CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, stabilisce che *“la retribuzione di risultato è correlata agli esiti della valutazione della performance”*;
- la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 6109/2026, ha chiarito che *“la valutazione della performance deve rispettare criteri di obiettività, misurabilità e trasparenza, richiedendo un accertamento tecnico dei risultati conseguiti”*.

Alla luce di tali elementi, si rileva che il sistema vigente, pur non presentando elementi di incompatibilità formale, non esplicita in modo puntuale il raccordo tra:

- la componente fiduciaria, riconducibile al Sindaco;
- la componente tecnico-valutativa, riconducibile all'Organismo di valutazione.

Tale mancata esplicitazione può incidere sulla piena tracciabilità del processo valutativo, con particolare riferimento al collegamento tra valutazione e corresponsione della retribuzione di risultato.

Un secondo profilo di criticità attiene alla metodologia di pesatura degli obiettivi. L'art. 16, comma 4, del SMVP individua i criteri di ponderazione negli elementi di "rilevanza sociale, efficacia ed efficienza, complessità organizzativa, beneficio economico". Tali criteri risultano coerenti con l'impianto originario del D.Lgs. n. 150/2009, ma non contemplano in modo esplicito alcune dimensioni che, nel quadro normativo attuale, assumono carattere strutturale. In particolare, si evidenzia che:

la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 individua nella formazione del personale una leva strategica per la creazione di valore pubblico, richiedendo la strutturazione di obiettivi formativi misurabili.

In tale prospettiva, si evidenzia l'opportunità che il Sistema venga aggiornato prevedendo:

- la definizione di obiettivi formativi strutturati e verificabili;
- l'individuazione di livelli minimi di partecipazione, orientativamente non inferiori a 40 ore annue pro-capite;
- l'attribuzione di una specifica incidenza nella valutazione complessiva, in misura tendenzialmente non inferiore al 5%.

Tale integrazione appare coerente con l'evoluzione del concetto di *performance*, sempre più orientato alla valorizzazione del capitale umano quale fattore abilitante della qualità dei servizi e della creazione di valore pubblico.

l'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/2023 stabilisce che "le amministrazioni pubbliche adottano specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai fini della valutazione della performance". Tale previsione introduce un collegamento diretto tra *performance* organizzativa, gestione finanziaria e responsabilità dirigenziale.

In relazione a tale disposizione, si evidenzia altresì che la normativa vigente prevede meccanismi di incidenza sul trattamento accessorio in caso di mancato rispetto degli obiettivi, rendendo necessario esplicitare nel Sistema:

- indicatori vincolanti relativi ai tempi di pagamento;
- criteri di misurazione e monitoraggio;
- modalità di incidenza sulla retribuzione di risultato, anche attraverso meccanismi di riduzione automatica.

L'assenza di una esplicitazione sistematica di tali elementi nel SMVP vigente evidenzia la necessità di un adeguamento volto a garantire la piena coerenza con il quadro normativo.

Un ulteriore profilo riguarda l'integrazione tra sistema della *performance* e sistema di prevenzione della corruzione.

L'evoluzione normativa e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione evidenziano la necessità di una integrazione strutturata tra:

- programmazione degli obiettivi;
- mappatura dei processi;
- individuazione e gestione dei rischi corruttivi.

Nel sistema vigente, tale integrazione non risulta esplicitata in modo sistematico, con la conseguenza che gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione tendono a essere gestiti, in alcuni ambiti, secondo una logica prevalentemente formale.

In tale contesto assume rilievo anche il tema della trasparenza e della qualità dei dati.

Le più recenti indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione e dell’Agenzia per l’Italia Digitale richiedono che i dati pubblicati:

- siano accessibili;
- siano interoperabili;
- siano strutturati secondo standard tecnici definiti.

In coerenza con tali indicazioni, si evidenzia che la trasparenza non può essere limitata alla mera pubblicazione dei dati, ma deve garantire:

- accessibilità tecnica dei documenti (in termini di standard digitali e accessibilità);
- interoperabilità e riutilizzabilità dei dati;
- effettiva fruibilità da parte degli utenti.

Il sistema vigente, con particolare riferimento alle modalità di rendicontazione di cui all’art. 18, non esplicita tali requisiti in modo sistematico, rendendo opportuno un aggiornamento coerente con le evoluzioni normative e tecnologiche.

Sotto il profilo organizzativo e terminologico, si rileva inoltre la presenza, all’interno del SMVP, di riferimenti normativi e contrattuali non aggiornati.

In particolare, il sistema continua a utilizzare categorie quali le “*Posizioni Organizzative*”, superate dalla disciplina introdotta dal CCNL 2022-2024, che ha ridefinito tali figure quali “*Elevate Qualificazioni*”.

Ulteriore elemento di riflessione attiene alla relazione tra programmazione e gestione operativa. Come già evidenziato nell’analisi del ciclo della *performance*, si riscontra, in alcuni casi, una tendenza alla valorizzazione di attività connesse a criticità contingenti, non previamente programmate.

Tale fenomeno, se non adeguatamente governato, può incidere sulla capacità del sistema di valorizzare la funzione programmatica e strategica degli obiettivi.

Nel complesso, le criticità evidenziate non configurano elementi di disfunzione del sistema, ma rappresentano profili di non pieno allineamento rispetto al quadro normativo e metodologico vigente. Le considerazioni sopra esposte sono formulate dal Nucleo in modo oggettivo, documentato e tecnicamente fondato, nell’ambito delle proprie funzioni istituzionali, al fine di assicurare la piena tracciabilità dell’attività svolta e la coerenza delle successive determinazioni.

#### **PROPOSTE DI ADEGUAMENTO DEL SISTEMA IN CHIAVE EVOLUTIVA E COLLABORATIVA**

Alla luce delle risultanze istruttorie e delle considerazioni di carattere sistemico sopra esposte, il Nucleo di Valutazione ritiene opportuno rappresentare, in un’ottica di leale collaborazione istituzionale e nel rispetto delle competenze dell’Amministrazione, alcune possibili direttrici di adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

Le indicazioni che seguono non assumono carattere prescrittivo, ma sono formulate quale contributo tecnico finalizzato a rafforzare la coerenza complessiva del sistema con il quadro normativo, contrattuale e metodologico vigente, nonché a migliorarne l’efficacia operativa e la sostenibilità nel tempo.

In primo luogo, con riferimento alla disciplina relativa alla valutazione del Segretario Generale, si evidenzia l’opportunità di una evoluzione interpretativa e, ove ritenuto, regolamentare dell’art. 9, comma 2, del vigente Sistema. In particolare, alla luce del coordinamento tra:

- art. 99 del D.Lgs. n. 267/2000;
- principi del D.Lgs. n. 150/2009;
- CCNL Area Funzioni Locali 2022–2024;
- ordinanza della Corte di Cassazione n. 6109/2026;

appare coerente configurare un modello valutativo integrato, nel quale:

- la componente fiduciaria, attinente al rapporto tra Segretario e organo politico, sia espressa dal Sindaco;
- la componente tecnico-valutativa, relativa alla misurazione dei risultati conseguiti e delle competenze professionali, sia supportata da una istruttoria tecnica svolta dal Nucleo di Valutazione, nell'ambito delle funzioni ad esso attribuite dal sistema vigente.

Una tale articolazione, pur non alterando le competenze degli organi coinvolti, consentirebbe di rafforzare:

- la tracciabilità del processo valutativo;
- la coerenza tra valutazione e corresponsione della retribuzione di risultato;
- la conformità ai principi di oggettività, misurabilità e trasparenza.

Con riferimento alla metodologia di pesatura degli obiettivi, si rappresenta l'opportunità di integrare i criteri di cui all'art. 16, comma 4, del SMVP, al fine di renderli pienamente coerenti con le dimensioni oggi rilevanti della *performance* pubblica. In particolare, in coerenza con:

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025;
- l'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/2023;

potrebbe essere valutata l'introduzione, nell'ambito del sistema, di obiettivi trasversali strutturati, riferiti, tra l'altro, a:

- sviluppo delle competenze del personale, attraverso la previsione di percorsi formativi misurabili e strutturati;
- rispetto dei tempi di pagamento, mediante indicatori specifici collegati alla gestione finanziaria;
- transizione digitale e miglioramento dei servizi;
- qualità, accessibilità e fruibilità dei dati pubblici.

In tale ambito, potrebbe essere altresì valutata l'introduzione di indicatori quantitativi standardizzati, idonei a garantire:

- la comparabilità tra strutture organizzative;
- la misurabilità dei risultati conseguiti;
- la coerenza con gli obblighi normativi e regolamentari.

Tali elementi potrebbero essere integrati nel sistema anche attraverso una esplicitazione dei criteri di pesatura o mediante la definizione di indicatori omogenei, idonei a garantire uniformità applicativa e maggiore trasparenza del processo valutativo.

In relazione all'integrazione tra sistema della *performance* e sistema di prevenzione della corruzione, si evidenzia l'opportunità di rafforzare il raccordo tra:

- obiettivi di *performance*;
- mappatura dei processi;
- misure di prevenzione del rischio corruttivo.

In coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione e con il PIAO adottato dall'Ente, potrebbe essere valorizzata una logica integrata, nella quale ciascun obiettivo sia ricondotto, ove pertinente, ai processi organizzativi e ai relativi profili di rischio, favorendo una gestione coordinata tra *performance*, trasparenza e anticorruzione.

Sotto il profilo organizzativo e contrattuale, si rappresenta altresì l'opportunità di procedere a un aggiornamento sistematico dei riferimenti contenuti nel SMVP, al fine di allinearli al vigente CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024. In particolare, tale aggiornamento potrebbe riguardare:

- la sostituzione delle terminologie non più attuali con quelle introdotte dal nuovo ordinamento contrattuale (Elevate Qualificazioni);

- il rafforzamento del collegamento tra valutazione della *performance* e trattamento economico accessorio;
- l'adeguamento delle disposizioni del sistema ai nuovi assetti organizzativi.

Con riferimento alla dimensione programmatoria e gestionale, si evidenzia l'opportunità di rafforzare, anche sul piano metodologico, gli strumenti di pianificazione preventiva e di monitoraggio in itinere, al fine di:

- valorizzare la funzione programmatoria degli obiettivi;
- garantire una maggiore coerenza tra programmazione e attività realizzate;
- supportare una gestione dinamica della *performance*.

In tale prospettiva, potrebbe essere utile promuovere:

- una maggiore strutturazione degli obiettivi in termini di indicatori e risultati attesi;
- l'introduzione di strumenti di monitoraggio periodico;
- la tracciabilità delle fasi di attuazione.

Infine, con riferimento alla trasparenza e alla qualità dei dati, si rappresenta l'opportunità di adeguare le modalità di rendicontazione previste dal sistema, in coerenza con le indicazioni dell'ANAC e dell'AgID, al fine di garantire:

- la piena accessibilità dei dati;
- la loro fruibilità in formato aperto;
- la conformità agli *standard* tecnici vigenti;
- la effettiva utilizzabilità delle informazioni da parte degli utenti.

Le proposte formulate si collocano in una prospettiva evolutiva e non modificativa dell'impianto originario del sistema, il quale conserva la propria validità, ma necessita di un aggiornamento volto a recepire in modo esplicito e strutturato le innovazioni normative e metodologiche intervenute successivamente alla sua adozione.

Le indicazioni sopra esposte sono formulate dal Nucleo nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali, quale organo di presidio metodologico del sistema della *performance*, e si collocano in una logica di supporto e accompagnamento dell'Ente nei processi di aggiornamento organizzativo e regolamentare, ferma restando la piena autonomia dell'Amministrazione nelle scelte di adeguamento.

## **CONCLUSIONI E VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL SISTEMA**

Alla luce dell'attività istruttoria svolta, delle verifiche condotte sul funzionamento del ciclo della *performance* e delle analisi sistemiche sviluppate con riferimento al quadro normativo, contrattuale e programmatorio vigente, il Nucleo di Valutazione formula le seguenti considerazioni conclusive.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* attualmente in vigore presso il Comune di Vittoria, adottato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 297/2018 e n. 320/2020, risulta complessivamente idoneo a garantire l'operatività del ciclo della *performance* e lo svolgimento delle attività valutative, in coerenza con i principi generali di cui al decreto legislativo n. 150/2009.

L'attività svolta nel corso dell'annualità 2026 ha evidenziato, in particolare:

- la presenza di un impianto metodologico strutturato e formalizzato;
- la concreta operatività delle fasi di programmazione, monitoraggio e valutazione;
- la possibilità di ricostruire, attraverso la documentazione acquisita, il percorso istruttorio seguito dal Nucleo.

Al contempo, l'analisi ha evidenziato come il sistema presenti alcuni profili di non pieno allineamento rispetto al quadro normativo e metodologico sopravvenuto, riconducibili, in via prevalente, all'evoluzione intervenuta successivamente alla sua adozione e alla trasformazione del contesto programmatico introdotta dal PIAO.

Tali profili, dettagliatamente illustrati nei paragrafi precedenti, attengono in particolare:

- alla necessità di rafforzare il raccordo tra componente fiduciaria e componente tecnico-valutativa nella valutazione del Segretario Generale;
- all'opportunità di integrare la metodologia di pesatura degli obiettivi con dimensioni oggi strutturali, quali la formazione del personale, la tempestività dei pagamenti e la transizione digitale;
- al rafforzamento dell'integrazione tra *performance*, prevenzione della corruzione e trasparenza;
- all'aggiornamento dei riferimenti contrattuali e terminologici in coerenza con il CCNL 2022-2024;
- al potenziamento della dimensione programmatica e degli strumenti di monitoraggio;
- all'adeguamento agli *standard* tecnici in materia di accessibilità, interoperabilità e qualità dei dati.

Le criticità rilevate non assumono carattere invalidante del sistema vigente, ma configurano ambiti di possibile evoluzione, rispetto ai quali il Nucleo ha ritenuto opportuno formulare specifiche considerazioni e proposte in chiave collaborativa.

In tale prospettiva, il Nucleo rappresenta l'opportunità che l'Amministrazione valuti, nei tempi e nelle modalità ritenute più congrue, un aggiornamento organico del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, finalizzato a:

- rafforzarne la coerenza con il quadro normativo vigente;
- migliorarne la chiarezza metodologica;
- garantirne la piena integrazione con il PIAO;
- consolidarne la capacità di supportare efficacemente il ciclo della *performance* e la creazione di valore pubblico.

Le presenti valutazioni sono formulate dal Nucleo nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali di presidio tecnico-metodologico del sistema della *performance*, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009. Esse sono rese:

- in forma oggettiva e documentata;
- sulla base dell'attività istruttoria effettivamente svolta;
- nel rispetto delle competenze dei diversi soggetti coinvolti nel ciclo della *performance*;
- in una logica di leale collaborazione istituzionale.

La relazione è redatta con l'obiettivo di assicurare la piena tracciabilità del percorso valutativo e delle analisi condotte, anche in funzione della possibile attivazione di verifiche da parte degli organi di controllo.

In tale senso, la puntuale rappresentazione dello stato del sistema, delle criticità rilevate e delle possibili direttrici evolutive consente di:

- documentare in modo completo l'attività svolta dal Nucleo;
- garantire la trasparenza del processo valutativo;
- supportare l'Amministrazione nei processi di aggiornamento del sistema;
- assicurare che le successive determinazioni possano essere assunte in un quadro di piena consapevolezza e coerenza normativa.

La presente relazione, per il livello di dettaglio e per la puntuale rappresentazione degli elementi istruttori e delle criticità rilevate, assolve altresì alla funzione di documentare l'attività svolta dal Nucleo di Valutazione ai fini della tracciabilità amministrativa e contabile, contribuendo a

garantire che le successive determinazioni dell'Ente, ivi comprese quelle relative all'erogazione del trattamento economico accessorio, possano essere assunte in un quadro di piena legittimità, trasparenza e coerenza con il quadro normativo vigente.

Alla luce di quanto sopra, il Nucleo esprime una valutazione complessivamente favorevole sul funzionamento del Sistema, ferma restando la necessità di considerare le indicazioni sopra formulate ai fini del suo progressivo adeguamento.

La presente relazione, redatta nell'ambito del quadro normativo vigente e in coerenza con le tempistiche del ciclo della *performance*, assicura la piena tracciabilità dell'attività istruttoria svolta dal Nucleo di Valutazione, contribuendo a garantire che le successive determinazioni dell'Ente, ivi comprese quelle relative all'erogazione del trattamento accessorio, possano essere assunte in un contesto di piena legittimità, trasparenza e coerenza con il quadro normativo e metodologico di riferimento.

Essa è trasmessa al Sindaco, quale Organo di indirizzo politico-amministrativo, al Segretario Generale, anche nella qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché alle strutture competenti, per le valutazioni e gli eventuali adempimenti conseguenti, ed è pubblicata nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale, nella sotto-sezione dedicata alla *performance*, in conformità alle disposizioni vigenti.

**Vittoria 5 maggio 2026**

*Il Presidente*

\_\_\_\_\_  
(dott. Cosimo Costa)

*I Componenti*

\_\_\_\_\_  
(Avv. Francesco Lucifora)

\_\_\_\_\_  
(Avv. Livio Mandarà)