



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2023

1. PRESENTAZIONE

La relazione annuale sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo della performance nel Comune di Reggello si articola secondo quanto riportato nel sistema della performance, approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta Municipale n. 124 del 22/06/2011 ad oggetto "Approvazione del sistema di valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa e sistema permanente di valutazione dei dipendenti". Per i titolari di Posizione Organizzativa tale disciplina deve essere letta in combinato con quanto stabilito nelle seguenti deliberazioni di Giunta Municipale:

1. n. 55/2019 ad oggetto "Approvazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, conferma dell'organigramma dell'Ente e approvazione delle modifiche al sistema di pesatura delle posizioni organizzative" nelle risultanze di cui alle modificazioni approvate con deliberazione di G.M. n. 88/2023;

2. n. 125/2024 ad oggetto "Approvazione della disciplina di dettaglio per la quantificazione degli importi della indennità di risultato da corrispondere agli incaricati di posizione organizzativa per l'anno 2023".

Alla base del ciclo di gestione della performance si trovano i diversi atti di programmazione che nel loro insieme costituiscono il piano della performance dell'Ente, oggi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Comune di Reggello ha adottato il Piano della Performance per l'anno 2023 con l'approvazione del PIAO 2023-2025 avvenuta con deliberazione Giunta Comunale n. 74 del 19/06/2023 quale documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 13/12/2023 venivano approvate le modifiche e integrazioni agli obiettivi gestionali 2023 assegnati ai Responsabili di Settore e legati al PEG, mediante l'aggiornamento della sottosezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025, approvato con la citata deliberazione G.C. n. 74/2023.

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Come certificato dal Nucleo di Valutazione, il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi di PEG per l'anno 2023 è pari al 94,05 %, quale conseguenza dello scostamento dei risultati rispetto agli obiettivi programmati.

Si sono registrati infatti scostamenti nella realizzazione degli obiettivi rispetto alla programmazione, come rilevato dallo stesso Nucleo di Valutazione nella relazione conclusiva dell'attività di monitoraggio e valutazione, allegata al verbale del 15 ottobre 2024. Nel considerare le ragioni degli scostamenti, che in buona parte non hanno impedito comunque agli uffici il raggiungimento degli obiettivi entro l'anno di riferimento, l'organo di controllo ha invitato tutti i settori ad una più attenta e corretta programmazione, al fine di assicurare una più certa misurazione degli obiettivi ed evitare anche penalizzazioni nei risultati.

Come precisato nella Relazione del Nucleo, nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è stata differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, specificando in tal caso le motivazioni di tale differenziazione e indicando con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo.

2.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2023 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.M. n. 74 del 19/06/2023. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi di struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Affari Generali	3	2	1
Lavori Pubblici	8	8	0
Polizia Municipale	4	2	2
Finanziario	3	3	0
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	3 (*)	0	3
Urbanistica ed Edilizia	4	2	2

(*) In merito agli obiettivi del Settore Servizi Educativi Culturali e del Territorio, si precisa che in ragione del “turnover” nel ruolo di responsabile del settore, la scheda di valutazione degli obiettivi è stata composta dal Nucleo di Valutazione considerando per la Responsabile (incaricata dal 01/11 al 31/12/2023) i soli obiettivi a cui avesse almeno in parte contribuito rispetto al periodo di incarico. Pertanto, n. 2 obiettivi “*Appalto gestione servizi pre e post scuola dal 1 settembre 2023 al 30 giugno 2026*” e “*Iniziative per il 250° anniversario della costituzione della Comunità di Reggello*” (conclusi rispettivamente nel mese di ottobre 2023 e nel mese di febbraio 2023) non sono stati considerati nella valutazione della Responsabile che ha assunto l’incarico dal 01/11/2023.

Come si evince dalla tabella sopra riportata gli obiettivi definiti nel Piano della Performance (già PEG) 2023 sono per la maggior parte obiettivi di carattere strategico, tra i quali si annoverano i diversi progetti di investimento pubblico afferenti al Settore Lavori Pubblici, finanziati con le risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR - nonché quelli finanziati con le risorse del Piano nazionale per gli investimenti complementare al PNRR.

Si aggiungono poi i progetti a valere sulla componente Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della PA (M1C1) del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) avviati nel 2022 e previsti nel PEG del Settore Affari Generali. Con l’utilizzo dei fondi del PNRR dedicati alla transizione digitale delle PA il Comune di Reggello si è posto l’obiettivo di migliorare le competenze digitali, potenziando i servizi pubblici essenziali erogati online

e reti ultraveloci, nonché rafforzare la sicurezza informatica e le infrastrutture digitali della Pubblica Amministrazione favorendo il passaggio al cloud dei servizi pubblici.

Con l'aggiornamento della sottosezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025, avvenuto con deliberazione Giunta Comunale n. 166 del 13 dicembre 2023, è stato introdotto a carico di tutti i settori un ulteriore obiettivo denominato "*Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture*" con un peso pari al 30%.

La ricaduta del raggiungimento o meno di tale Obiettivo è stata considerata dal Nucleo di Valutazione a conclusione del processo valutativo, come eventuale fattore di decurtazione (pari al 30%) del risultato valutativo. L'obiettivo è stato pienamente conseguito, come constatato dal Nucleo che, pertanto, non ha proceduto dunque ad alcuna decurtazione del risultato valutativo.

Da un'analisi del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore medio alto di raggiungimento degli stessi con n. 13 obiettivi realizzati al 100% (pari all' 57% degli obiettivi complessivi), n. 8 obiettivi realizzati tra il 90% e il 98% (pari al 35%), n. 1 obiettivo è stato realizzato tra il 70% e l'89% (pari a circa il 4%) e n. 1 obiettivo è stato realizzato al di sotto del 70% (pari a circa il 4%). La realizzazione complessiva ponderata per il peso degli obiettivi è pari al 94,05%.

2.3 PIANI OPERATIVI

Attraverso il monitoraggio a consuntivo degli obiettivi assegnati alle diverse risorse in base al sistema approvato dall'Ente è possibile valutare l'efficacia dei strumenti adottati ed il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo.

2.4 – OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e in

parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente.

Tali obiettivi sono stati assegnati dai Funzionari Responsabili di Posizione Organizzativa alle sottostanti strutture mediante le seguenti determinazioni:

- Settore SECT n. 352 del 03/05/2023 come modificata con determina n. 380 del 17/05/2023;
 - Settore Finanziario n. 400 del 24/05/2023;
 - Settore Urbanistica n. 434 del 06/06/2023;
 - Settore P.M. n. 476 del 15/06/2023;
 - Settore LL.PP. n. 343 del 02/05/2023,
 - Settore AA.GG. n. 394 del 22/05/2023;
-

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità. Nell'Ente risulta attuato fin dal 2002 il controllo di gestione con invio del referto annuale alla Corte dei Conti. L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2023 i vincoli di finanza pubblica (equilibri di bilancio);
- non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. 28/12/2018 del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Rendiconto di gestione 2023, approvato con Deliberazione consiliare n. 26 del 24/04/2024, un risultato di amministrazione di € 17.776.627,90.
- ha nel 2023 una percentuale di indebitamento pari al 1,33% quindi inferiore al parametro del 10% stabilito dall'art. 204, comma 1, della L. 267/2000 ed in calo rispetto agli anni precedenti;

4. PARI OPPORTUNITÀ – TRASPARENZA – ACCESSO CIVICO

4.1 – PARI OPPORTUNITÀ

L'Amministrazione ha posto da sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, hanno ottenuto un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1) così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 in cui si stabilisce espressamente che: *"Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"* (comma 3). La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione. Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un Piano di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A partire dal Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, adottato con deliberazione di G.M. n. 132/2021 ed approvato in via definitiva con deliberazione di G.M. n. 9 del 2022, l'Amministrazione ha inteso consolidare e potenziare nell'arco del triennio di riferimento i seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
 - migliorare il livello di performance dell'Ente, poiché, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.
-

A seguito dell'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (L. n. 183/2010, art. 21), il compito di redigere tale piano spetta ai C.U.G.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel Comune di Reggello è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali e integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 110 del 24/09/2015 e n. 40 del 04/04/2018, con le quali si è proceduto alla nomina del nuovo Presidente.

Da ultimo, a seguito della intervenuta sostituzione di due ulteriori componenti cessati dal servizio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 10/11/2021, si è proceduto al rinnovo del Comitato ed alla nomina del nuovo Presidente.

Al C.U.G. sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il suddetto Comitato ha pertanto elaborato le **linee di azione** ai fini della realizzazione del Piano triennale di Azioni Positive per il Comune di Reggello. Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, la proposta del C.U.G., **in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive**, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, nel rispetto della recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni del P.A.P potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Obiettivi e azioni positive da adottare secondo il vigente P.A.P. sono le seguenti:

- ✓ AZIONE POSITIVA 1: PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.
- ✓ AZIONE POSITIVA 2: FLESSIBILITÀ ORARIA, PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI.
- ✓ AZIONE POSITIVA 3: GARANTIRE PARI OPPORTUNITA NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'.
- ✓ AZIONE POSITIVA 4: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLE PARI OPPORTUNITA' E DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DELLA PARITA'.
- ✓ AZIONE POSITIVA 5: PROMUOVERE L'UTILIZZO DI UN CORRETTO LINGUAGGIO DI GENERE NEGLI ATTI E NEI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI.

Si ricorda infine che nel 2022 è stato approvato l'Accordo territoriale di genere per la concertazione di azioni e progetti locali sulla cittadinanza di genere ex Legge 16/2009 tra i Comuni facenti parte della Città Metropolitana di Firenze con l'Università di Firenze e i due Centri Antiviolenza presenti nell'area territoriale della Città Metropolitana (Artemisia APS e Centro Aiuto Donna LILITH). In adesione a detto accordo il Comune di Reggello si è impegnato nel Progetto sul Bilancio di genere e ha costituito a tale fine apposito gruppo di lavoro, composto dalla Dott.ssa Paola Aglietti quale membro e dalla Dott.ssa Sandra Romei quale membro e referente operativo. Il gruppo di lavoro farà riferimento, per l'attività di indirizzo che le compete, all'Assessora Adele Bartolini, titolare della delega sui temi della parità di genere.

4.2 –TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016 (c.d. F.O.I.A.) alla normativa in tema di lotta alla corruzione ed in particolare al decreto trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità viene unificato nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione di cui diventa specifica ed autonoma sezione.

Viene così confermato lo stretto collegamento del Piano Triennale per la Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza con gli altri strumenti di programmazione, prevedendo altresì un meccanismo di controllo con il monitoraggio del diritto di accesso civico.

In coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1309 del 2016, successivamente alle modifiche apportate all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, il Responsabile della Trasparenza controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

In particolare, in osservanza con le citate linee guida rilasciate dall'ANAC in tema di accesso civico generalizzato e con la circolare ministeriale, con Delibera C.C. n. 97 del 27/01/2017 è stato approvato il regolamento unico di accesso civico e accesso agli atti del Comune.

Nel 2023 l'Ente si è dotato di un nuovo portale per gli adempimenti nella sezione Amministrazione Trasparente in ossequio alla disciplina dettata dal D.Lgs. 33/2013 e procede all'aggiornamento dei suoi contenuti.

5. UNIONE DEI COMUNI E GESTIONI ASSOCIATE

Sono ormai attive da anni alcune gestioni associate concernenti i/le servizi/funzioni di seguito riportati/e, di cui fa parte il Comune di Reggello:

GESTIONE ASSOCIATA
VIA - VAS
Politiche Abitative
Commissione Paesaggio
Funzioni catastali e Barriere Architettoniche
Sistema Bibliotecario
Nucleo di Valutazione
D.P.O. ex Regolamento EU 679/2016
Servizio Antincendio
Servizio Statistica
SUAP
Servizio Personale Associato
ICT
Protezione Civile
Vincolo Idrogeologico in ambito urbanistico edilizio

Catasto AIB
Servizio comunicazione istituzionale
Centro Unico Appalti

Anche a seguito della costituzione del consorzio “Società della Salute Fiorentina Sud-Est”, in cui sono state unificate le attività socio-assistenziali, socio-sanitarie e sanitarie territoriali dei comuni della zona Distretto, il Comune di Reggello ha confermato anche nel 2023 l’assegnazione funzionale delle unità di personale in servizio presso l’Ente per la gestione da parte dell’Unione di Comuni delle funzioni inerenti il Servizio di Politiche Abitative.

Il passaggio di tutte le funzioni al nuovo Consorzio è divenuto effettivo a far data dal 01/07/2023.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance ha tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025. Successivamente si è provveduto a definire gli obiettivi di PEG con i Responsabili di posizione organizzativa e questi ultimi hanno definito gli obiettivi di struttura o individuali per il personale assegnato alla propria struttura.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui l'Organo Politico ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha condivisi con i Responsabili di posizione organizzativa;
- modello "bottom-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione organizzativa hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati al Sindaco e/o all'Assessore di riferimento.

La metodologia di definizione degli obiettivi basata su un modello di tipo "bottom-up" ha conferito pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha poi consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili di posizione organizzativa e nella maggior parte dei casi, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati sviluppati attraverso le schede di dettaglio contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

In particolare, come detto in precedenza, con l'approvazione del PIAO 2023-2025 avvenuta con deliberazione Giunta Comunale n. 74 del 19/06/2023, è stato adottato il Piano della Performance 2023 nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono

esplicitati gli obiettivi su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale. Dall'analisi della sezione del PIAO dedicata alla performance risulta evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione (tra cui il D.U.P.).

Nel 2023 era stata effettuata la pesatura degli obiettivi (verbale del 5 Giugno 2023 prot. 14190/2023) e quindi nella valutazione è stato tenuto conto del peso di ciascun obiettivo oltre che della percentuale di realizzazione raggiunta.

A seguito di monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, da parte di ciascun Responsabile di Settore – titolare di posizione organizzativa, al fine di verificare l'andamento delle attività, lo stato di avanzamento ed eventuali scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi, sono state approvate le modifiche e integrazioni agli obiettivi gestionali 2023 assegnati ai Responsabili di Settore e legati al PEG, mediante l'aggiornamento della sottosezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 13/12/2023.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

In relazione al monitoraggio finale al 31/12/2023, sulla base di apposite schede dettagliate compilate da ciascun Responsabile di Settore accompagnate da documentazione comprovante lo stato di avanzamento, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione un report sul grado di raggiungimento degli obiettivi, atto a verificare l'andamento delle attività e gli eventuali scostamenti.

Nelle schede di monitoraggio è stato dato atto delle modifiche intervenute nel ruolo di Responsabile del Settore SECT nel corso dell'anno, al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di considerare per ciascuno degli obiettivi gli effetti di tale turn-over. A seguito di chiarimenti o integrazioni su specifici ambiti o questioni esaminate sono state acquisite dal Sindaco e dal Segretario Generale le integrazioni necessarie, poi trasmesse al Nucleo.

Ad oggi si è conclusa la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2023.

6.2 – PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Come evidenziato anche dal Nucleo di Valutazione, si sottolinea l'importanza di lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare di rendere più tempestiva e precisa la fase di predisposizione degli obiettivi e di individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili. Con particolare riferimento alla definizione degli standard dell'attività ordinaria in coerenza con il vigente sistema di valutazione viene ribadita la necessità di una definizione di indicatori significativi per l'analisi dei livelli di qualità dei servizi erogati, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire, valutando in alternativa una eventuale modifica al sistema di valutazione in modo tale da renderlo coerente con quanto effettivamente preso in esame in fase di valutazione.

In merito all'attività di programmazione si richiama la raccomandazione che il Nucleo nella relazione finale rivolge ai Responsabili verso una maggiore attenzione e cura sia nella fase di definizione degli obiettivi che in quella relativa al loro monitoraggio al fine di evitare imprecisioni, incongruenze e indeterminatezze che possono rendere più incerta o approssimata la misurazione degli stessi e comportare anche penalizzazioni nei risultati. Ciò nondimeno, la differenziazione tra percentuale di reale raggiungimento e percentuale di retribuzione dell'obiettivo (operata dal Nucleo di valutazione nella relazione) è tuttavia motivata in tutto o in parte da ragioni oggettive o esterne non dipendenti dalla volontà o dall'azione del responsabile, quali ad esempio la dotazione organica largamente sottodotata con rapporto dipendenti/abitanti pari 1/200 quando per gli Enti della nostra dimensione demografica sarebbe 1/145: i numeri rappresentano impietosamente la difficoltà di governare una macchina amministrativa complessa come quella di un Comune di oltre 16.000 abitanti con una forza lavoro idonea per un Comune più piccolo di oltre un terzo.

A quanto sopra si aggiungono le difficili condizioni di finanza pubblica, con conseguente difficoltà nella predisposizione del bilancio di previsione; gli ultimi anni infatti hanno visto un accentuarsi delle criticità dell'Ente determinate da una drastica riduzione dei proventi ordinari (tributari e non).

Si conferma infine l'importanza del legame del Piano performance con altri strumenti di programmazione quale il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) che ha una forte

valenza strategica, come confermato dall'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), il quale sopprime e assorbe i vari strumenti di programmazione correlati alla documentazione strategica di bilancio.