



Comune di Pasiano di Pordenone

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Relazione sulla prestazione relativa all'esercizio 2020

Art. 39 comma 1 lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i.

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La relazione sulla prestazione o performance è stata introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 150/2009 nell'ambito di un progetto di profonda riforma della pubblica amministrazione, meglio conosciuto come "Riforma Brunetta". Tale decreto è stato recentemente novellato dal D.Lgs. 74/2017 che ne ha rivisto parzialmente i contenuti. In ogni caso, la finalità di tali fonti normative è quella di "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale", disciplinando il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Il legislatore regionale, condividendo in pieno i principi e le finalità di tale raccolta normativa, ha legiferato dapprima con la L.R. 16/2010 e successivamente con la L.R. 18/2016 dotandosi quindi di una disciplina propria, sposando però lo spirito del legislatore nazionale.

Recita infatti il decreto legislativo 150/2009 (Art. 10):

I fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: [..]

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

Mentre la legge regionale n. 18/2016 dispone (Art. 39):

Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'organismo indipendente di valutazione [..]:

b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

Ferme restando le fonti normative di riferimento, il presente documento costituisce uno strumento attraverso il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2020, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Come già illustrato anche dalla già soppressa Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, le cui funzioni sono ora trasferite alla Presidenza dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica e all'Autorità Anticorruzione, la relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, nonché evidenziare eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Con riferimento alle finalità sopra descritte, la relazione deve configurarsi come uno strumento snello e comprensibile accompagnato, se necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio. I contenuti della relazione dovranno considerare le caratteristiche specifiche dell'amministrazione quali, ad esempio, il livello di complessità organizzativa, l'articolazione territoriale e la tipologia dei servizi resi al cittadino. In ordine generale, la stesura del documento dovrà essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.

L'intento del documento è anche quello di creare un momento di analisi e di riflessione su quanto raggiunto rispetto a quanto programmato finalizzato a porre in essere possibili meccanismi correttivi per raggiungere quegli obiettivi ritenuti strategici derivanti dalle linee programmatiche di mandato.

IL SINDACO

Dott. Edi Piccinin

IL VICESEGRETARIO COMUNALE REGGENTE

Dott. Alessandro Sarri

1.2 - Indice – Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE	2
2. – SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.	5
2.1 – Il Contesto esterno di riferimento esterno	5
2.1.1 – Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa	5
2.2 - L'Amministrazione.	9
2.4– Criticità e opportunità	12
3 – OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	14
3.1 - Albero della Performance	14
3.2 – Obiettivi e piani operativi utili al raggiungimento degli obiettivi strategici.....	14
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	15
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	15
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	15
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	18

2. – SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.

2.1 – Il Contesto esterno di riferimento esterno.

Il Comune di Pasiano di Pordenone è collocato geograficamente fra i comuni del basso pordenonese, ai confini con la regione Veneto. Notevole è la sua estensione, una fra le maggiori nel contesto provinciale tuttavia non con un'altrettanta elevata densità abitativa. Questo fa sì che l'attività agricola rappresenti ancora una presenza significativa e di fondamentale importanza per il territorio e la cui valorizzazione risulta di fondamentale importanza. Nonostante ciò, nell'area periferica il capoluogo, si è sviluppata una rete di piccole e medie imprese del settore artigianale e in alcuni casi anche industriali che costituiscono il motore dell'economia locale.

Sebbene classificato tra i Comuni medio piccoli, il Comune di Pasiano di Pordenone offre una serie di servizi del tutto peculiari per le sue dimensioni: teatro, piscina, sale espositive, centro di aggregazione giovanile, scuole dell'infanzia statale e paritarie, istituto comprensivo, palestre, campo da tennis scoperto. È in previsione la costruzione di un asilo nido comunale.

Dal punto di vista della gestione amministrativa, nell'anno 2020 l'Amministrazione ha confermato la volontà di non aderire alle Comunità di riferimento. Tuttavia la consolidata esperienza di collaborazione tra enti locali ha portato l'Ente a sottoscrivere e promuovere, sempre nell'anno 2020, forme di collaborazione con i comuni limitrofi, rendendosi protagonista quale Comune capofila in diversi servizi e mettendo a disposizione le proprie risorse. Tuttavia una simile politica è stata tuttavia oggetto di revisione alla fine dell'anno 2020 in quanto la ristrettezza del capitale umano ne rendeva quasi impossibile la messa a disposizione di terzi.

L'azione amministrativa ha subito una notevole influenza derivante dai vincoli di finanza pubblica volti al contenimento delle spese.

2.1.1 – Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.

La struttura organizzativa del Comune di Pasiano di Pordenone è articolata in aree, servizi / uffici. Per l'esercizio 2020 ha avuto la seguente configurazione:

	Area	Servizi / Uffici	Note
1	Servizi di staff, programmazione, organizzazione e controllo	Organi istituzionali	
		Segreteria generale, affari legali	
		Protocollo, archivio, Urp, Notifiche	
		Sistemi informativi e di e-government	

		Programmazione strategica, controllo organizzativo e di gestione, performance e qualità	
		Organizzazione e gestione delle risorse umane	Limitatamente alle funzioni non gestite in forma associata
		Anticorruzione, trasparenza	
2	Servizi economico finanziari	Economico finanziario	
		Tributario e fiscale	
		Economato	
		Controllo delle società partecipate	

3	Servizi socio culturali, sportivi, scolastici e di promozione del territorio	Servizi socio assistenziali e politiche giovanili	Limitatamente alle funzioni non gestite in forma associata
		Marketing territoriale e turistico	
		Servizi scolastici e sportivi	
		Programmazione e gestione delle attività culturali, ricreative, sportive	

4	Servizi demografici e statistici	Servizio di toponomastica	
		Statistica	
		Servizio cimiteriale	
		Gestione canili	
		Servizi demografici, stato civile, leva	
		Servizi elettorali	

5	Sviluppo e tutela del territorio	Commercio e attività produttive	
		Catasto	
		Programmazione e pianificazione territoriale	

		Edilizia privata	
		Sistema informativo territoriale e cartografia	
		Procedure autorizzatorie in materia di energia	
		Ambiente - Rifiuti solidi urbani	

6	Gestione del patrimonio e lavori pubblici	Programmazione e gestione delle opere pubbliche	
		Procedimenti espropriativi	
		Gestione e manutenzione dei beni	Tenuta dell'inventario a cura del servizio economico finanziario
		Edilizia scolastica	
		Pianificazione e coordinamento di protezione civile	

7	Servizio Organizzazione e gestione risorse umane	Servizio associato del personale	Servizio svolto in forma associata
---	--	----------------------------------	------------------------------------

8	Polizia locale e amministrativa	Polizia locale e amministrativa	Servizio svolto in forma associata
		Sicurezza urbana	

9	Tutela del paesaggio	Tutela del paesaggio	Servizio svolto in forma associata
---	----------------------	----------------------	------------------------------------

10	Servizio S.U.A.P.	Servizio S.U.A.P.	Servizio svolto in forma associata
----	-------------------	-------------------	------------------------------------

11	Sistema locale dei servizi sociali	Sistema locale dei servizi sociali di cui alla L.R. 6/2006	Servizio svolto in forma associata mediante delega
----	------------------------------------	--	--

Il fabbisogno di personale, **in termini numerici**, adottato con deliberazione Giuntale n. 2 del 13/01/2020 può essere così rappresentato:

Dirigente	Dirigente amministrativo	0	0	0	
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	4	4	0	
Cat. D	Istruttore direttivo / Funzionario tecnico	3	2	1	Art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 o mobilità
Cat. C	Istrutture amministrativo e/o contabile	5	5	0	
Cat. C	Istruttore informatico	1	1	0	
Cat. C	Istruttore tecnico	2	2	0	
Cat. PLA	Agente di polizia locale	3	3	0	
Cat. B	Coll.prof. / Esecutore amm.vo	8	7	1	Avvio a selezione
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore tecnico	4	4	0	
Cat. B	Esecutore amm.vo L. 68/99	1	1	0	
TOTALE		31	29	2	

Segretario Comunale in convenzione dall'01/01/2020 al 30/06/2020	1
Responsabile del servizio P.L. in convenzione	1

2.2 - L'Amministrazione.

In analogia a quanto riportato nel piano della performance, si ripropone un quadro sintetico dei dati quantitativi e qualitativi che caratterizzano l'Amministrazione. L'obiettivo è quello di fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti.

L'amministrazione in cifre (mandato 2019-2024) al 31/12/2020:

Sindaco	Edi Piccinin
Giunta	5 Assessori
Consiglieri delegati	3
Consiglio	17 (Compeso Sindaco e Assessori)
Mandato	2019 – 2024
Segretario Comunale	Sarri Alessandro – Vicesegretario comunale reggente
Responsabili di servizio dipendenti dell'Ente	5
Dipendenti	30
Dipendenti operanti in regime di convenzione	1

Territorio	
Superficie in Kmq	46
Risorse idriche – Fiumi e torrenti	3
Canali artificiali	1

Popolazione	
Popolazione al 31/12/2019	7750
Popolazione al 31/12/2020	7752

Scuole	
Scuole dell'infanzia statali	1

Scuole primarie	2
Scuole secondarie di primo grado	1

Strutture comunali per attività culturali e tempo libero	
Biblioteca	1
Palestre	4
Campi sportivi	2
Teatro	1
Piscine	1

Strutture per anziani	
Casa di riposo	1
Centro diurno per anziani	1

Società partecipate	3
---------------------	---

Sito internet istituzionale	www.comune.pasiano.pn.it
-----------------------------	--

Indicatori di salute finanziaria (dati 2020):

Equilibrio	Indicatore	Formula	2019	2020	Variazione
	Rigidità strutturale	Spesa di personale + spese per indebitamento / entrate correnti	32,16	30,47	-1,69
Spese	Indicatore	Formula	2019	2020	Variazione
	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente		20,60	21,36	0,76
	Investimenti annui pro capite	Spesa per investimenti / abitanti	202,90	278,49	75,59
Benessere organizzativo	Indicatore	Formula	2019	2018	Variazione
	Indebitamento	Indebitamento complessivo / abitanti	1193,00	1076,50	-116,50
Indicatori di finanza pubblica	Indicatore	Formula	2019	2018	Variazione
	Rispetto del limite di spesa del personale		Si	Si	==
	Rispetto del pareggio di bilancio / patto di stabilità		Si	Si	==

2.3 – I risultati raggiunti.

Il ciclo della performance 2020 ha avuto un iter che può essere sinteticamente descritto nei paragrafi seguenti.

In primis, si ricorda che gli atti certificatori del ciclo della performance risultano in stretta correlazione con i seguenti documenti, *ricordando che l'anno oggetto di analisi è stato oggetto di nuove elezioni amministrative comunali nel mese di maggio*:

- Linee programmatiche di mandato approvate e discusse con deliberazione Consigliare n. 29 del 15/06/2019;
- Del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2020 – 2022 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 05/03/2020;
- Del Bilancio di previsione 2020-2022 approvato con deliberazione Consigliare n. 10 del 09/04/2020;
- Del D.U.P. 2020-2022 approvato con deliberazione Consigliare n. 9 del 09/04/2020;
- Del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi e del Sistema di Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

Con propria deliberazione n. 73 del 10/08/2020 è stato approvato il piano della performance (o prestazione).

Gli obiettivi definiti in tale piano possono essere definiti sia di mantenimento che di sviluppo, comunque correlati alle linee programmatiche di mandato. I risultati raggiunti possono valutarsi mediamente buoni, sebbene migliorabili.

2.4– Criticità e opportunità

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere un'indicazione chiara di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento. Non solo: il ciclo risulta l'occasione anche per monitorare ed analizzare le performance di alcuni servizi in termini di offerta all'utenza, che potrebbero rivelarsi utili in casi di future scelte strategiche.

Da qui l'esigenza di porre in essere un vero e proprio sistema di controllo di gestione da integrarsi al controllo strategico. Ad ogni modo l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti ma deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

Circa le criticità è risultato quantomeno difficoltoso porre in essere tale sistema integrato (controllo strategico e di gestione) dovuto principalmente a:

- Carenza di personale che deve dedicarsi alle quotidiane attività;

- Mancanza di una adeguata formazione volta al miglioramento e alla cultura del controllo strategico e di gestione.

3 – OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 - Albero della Performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.

Nel redigere il piano della performance l'Amministrazione ha tenuto conto del proprio programma di mandato. Successivamente ad ogni linea sono stati definiti degli obiettivi strategici ai quali sono stati abbinati degli obiettivi operativi (o piani d'azione) che saranno oggetto di valutazione della performance complessiva.

3.2 – Obiettivi e piani operativi utili al raggiungimento degli obiettivi strategici

Al fine di non pregiudicare la leggibilità del documento, i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi operativi definiti dal piano sono dettagliatamente riportati nell'allegato alla presente relazione, alla quale si rinvia.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 31/05/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il rendiconto della gestione 2020, già pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del Sito Internet Comunale. Gli indicatori in esso allegati costituiscono un buon parametro di valutazione degli indici di cui al presente paragrafo.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comune di Pasiano di Pordenone, pur non avendo adottato alcun bilancio di genere, ha intenzione di continuare a cercare di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni. Ad ogni modo ha comunque adottato il piano delle azioni positive rispettandone i contenuti.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance è stata predisposta tenendo conto della deliberazione n. 5/2012 della CIVIT – ANAC. Tale atto è essenzialmente rivolto alle amministrazioni centrali e non si ritiene direttamente vincolante per gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Tuttavia tale deliberazione costituisce un utile indirizzo per una corretta redazione del documento.

L'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali e, in particolare, l'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 dispone che *“La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale”*. In tali documenti sono contenuti buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT – ANAC per valutare il ciclo della performance delle Pubbliche Amministrazioni. A riprova di ciò vi è il fatto che, sempre ai sensi del D.Lgs. 267/2000, il piano della performance risulta parte integrante del piano esecutivo di gestione o documento analogo. Al fine di evitare una mera trasposizione dei dati del rendiconto si è ritenuto di procedere, in questa sede, al suo richiamo integrale.

Nel rendiconto non è prevista invece la parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia il decreto legislativo 150/2009 nel testo novellato dal D.Lgs. 74/2017, ha previsto la facoltà di unificare la relazione sulla performance con il rendiconto di gestione. Nell'esercizio 2020 i documenti costituenti il ciclo della performance sono stati adottati separatamente.

6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il ciclo della performance 2020 ha avuto è stato oggetto delle seguenti fasi:

DESCRIZIONE FASE	RIFERIMENTO NORMATIVO	TERMINE	DESCRIZIONE	ATTO DI APPROVAZIONE / ADOZIONE	RESPONSABILITÀ	ORGANO COMPETENTE ALL'ADOZIONE
Approvazione D.U.P.	D.Lgs. 267/2000	Entro il 31/12/2019 salvo proroga	Approvazione documento unico di programmazione per il triennio 2020 – 2022	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 05/03/2020	Servizio Finanziario / Servizi di Staff	Consiglio Comunale
Approvazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	L. 190/2012 e s.m.i.	Entro il 31/01/2020	Approvazione piano anticorruzione 2020-2022	Deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 05/03/2020	Segretario Comunale	Giunta Comunale
Approvazione bilancio di previsione	D.Lgs. 267/2000	Entro il 31/03/2020 salvo proroghe	Approvazione bilancio di previsione per il triennio 2020 – 2022	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 05/03/2020	Servizio Finanziario	Consiglio Comunale
Approvazione P.E.G. finanziario	D.Lgs. 267/2000	Entro 20 giorni approvazione bilancio	Assegnazione ai titolari dei centri di responsabilità delle risorse finanziarie per il raggiungimento degli obiettivi	Deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 11/05/2020	Servizio Finanziario	Giunta Comunale
Approvazione Piano Performance	L.R. 18/2016 D.Lgs. 150/2009 D.Lgs. 267/2000	Entro 20 giorni approvazione bilancio	Assegnazione degli obiettivi nei rispettivi centri di responsabilità	Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 10/08/2020	Servizi di Staff	Giunta Comunale
Monitoraggio ed eventuale revisione del piano		Secondo i rispettivi ordinamenti e comunque in occasione della verifica degli equilibri	Monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi ed eventuale revisione del piano	La verifica avviene costantemente mediante un sistema formalizzato di controllo strategico	Servizi di Staff / O.I.V.	-----

Approvazione del rendiconto della gestione	D.Lgs. 267/2000	Entro il 31/05/2021	Approvazione del rendiconto della gestione	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 31/05/2021	Servizio Finanziario	Consiglio Comunale
Valutazione dei risultati	Sistema di valutazione vigente		Valutazione degli obiettivi indicati nel piano della performance	La verifica avviene in occasione della redazione della relazione sulla performance	Servizi di staff	Giunta Comunale
Valutazione dei comportamenti organizzativi	Sistema di valutazione vigente		Valutazione dei comportamenti organizzativi	La verifica avviene in occasione della redazione della relazione sulla performance	Segretario Comunale / Titolari di posizione organizzativa	Segretario Comunale / Titolari di posizione organizzativa
Adozione della relazione sulla performance	L.R. 18/2016 D.Lgs. 150/2009 D.Lgs. 267/2000	Entro il 30/06/2019	Adozione della relazione sulla performance	Deliberazione della Giunta Comunale	Servizi di Staff	Giunta Comunale
Validazione della relazione sulla performance	L.R. 18/2016 D.Lgs. 150/2009	Entro il 30/09/2019	Validazione della relazione sulla performance	O.I.V.	O.I.V.	O.I.V.

Conclusosi il ciclo della performance l'O.I.V. redigerà la propria relazione annuale, mentre l'Ente sarà autorizzato all'erogazione dei premi (produttività e retribuzione di risultato).

6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Punti di forza

L'obbligatorietà della dimostrazione dei risultati di gestione mediante rendiconto dimostrano come per gli enti locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia dato acquisito. La valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente in generale, è un fatto altrettanto acquisito. Il collegamento di questi due aspetti costituisce un elemento di novità che la relazione sulla prestazione può, di fatto sintetizzare. Il dettato normativo consente inoltre di integrare il controllo strategico con il controllo di gestione in un'ottica di miglioramento degli standard dei servizi.

Punti di debolezza

Il ciclo di gestione della performance attualmente necessita dell'integrazione di un sistema di controllo di gestione al fine di monitorare l'attività di singoli centri di costo senza ricorrere a documenti di natura meramente descrittiva. Lo sforzo svolto dall'Amministrazione nell'anno 2020 spesso viene a scontrarsi con la scarsa sensibilità verso culture organizzative di questo tipo da parte del personale. Dall'altro lato non vengono adottate misure incisive volte ad introdurre simili pratiche organizzative, con la conseguenza che gli indicatori numerici rilevati possono al più costituire parametro dell'attività ordinaria svolta, ma non consentono di trarre significative informazioni sulla performance organizzativa non potendo quindi porre in essere significative azioni correttive.

D'altro canto le misure restrittive volte al contenimento della spesa di personale, impediscono di dedicarsi a simili servizi con assiduità.