



Comune di Pontassieve
Staff Programmazione e Controllo – Staff Sindaco
Servizio Organizzazione e Controllo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2022

(art. 10 D. Lgs. 150/2009)

In applicazione di quanto disposto dal “Documento sulla compatibilità del sistema di programmazione, controllo e valutazione del Comune di Pontassieve ai principi del D.lgs. 150/2009” approvato con delibera di Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010 nel testo risultante dalle modifiche apportate con delibera di Giunta nr. 54 del 12 maggio 2011, nr. 29 del 5 aprile 2012 e nr. 108 del 12/11/2013

INDICE

1. Premessa	3
2. Presentazione Relazione	4
3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	5
a) Dati Generali –Territorio e Popolazione	5
b) L’amministrazione (struttura organizzativa e personale).....	6
c) Dati relativi al personale in servizio	6
4. Obiettivi: risultati raggiunti	9
a) Documenti di Programmazione	9
b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco	9
5. Risorse, efficienza ed economicità	12
a) Risultati ottenuti dall’analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2022).....	12
6. Il ciclo di gestione della Performance	12
7. Valutazione della Performance	15
a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi di PEG 2022	15
b) Valutazione performance individuale.....	19
c) Valutazione performance individuale Apicali/titolari PO	20

1. Premessa

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e regolamentazione nella metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 30/12/2010 e successive modifiche e integrazioni.

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili Apicali si fa riferimento all'attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente (Nucleo di Valutazione associato dell'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve per il nostro Ente), mentre le restanti informazioni contenute nel presente documento sono state elaborate dal Servizio Organizzazione e Controllo su dati interni trasmessi dagli uffici competenti.

Il comma 1 bis dell'art. 10 D.lgs. 150/2009, introdotto dall'art. 8, comma 1, lett. c), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, prevede che per gli Enti Locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del D.l. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), possa essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo

Il Comune di Pontassieve ha preferito mantenere, anche per il presente anno, la distinzione dei documenti a causa delle già importanti incertezze comportate dall'introduzione della disciplina del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e delle conseguenti "scosse di assestamento" che tale cambiamento comporterà sull'attività amministrativa, organizzativa e programmatica dell'Ente.

Con tali premesse si rimanda per quanto attiene alle considerazioni e alle valutazioni di opportunità sull'uso delle risorse finanziarie assegnate, sull'efficienza e sull'economicità delle azioni intraprese al Rendiconto di gestione 2022 e alla relativa relazione di accompagnamento approvati con delibera di C.C. 23 del 27 aprile 2023.

2. Presentazione Relazione

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come “Decreto Brunetta”, prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

La “performance” deve essere intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita.

Il ciclo di gestione della performance offre, quindi, alle amministrazioni un quadro di azione attraverso il quale si realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre **il cittadino** al centro della programmazione (customer satisfaction), della rendicontazione (trasparenza) e a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

La relazione contiene sia dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, sia, soprattutto, lo stato finale di raggiungimento degli obiettivi che ne rappresentano il contenuto principale. **Per una completa rappresentazione degli obiettivi (descrizione, fasi di realizzazione e relativo cronoprogramma, indicatori di raggiungimento, etc...) che erano stati assegnati ai vari responsabili per la annualità 2022 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2022/Piano delle Performance (PEG)** (approvato con Delibera G.M. N. 122 del 27/09/2022 che, a causa della tarda approvazione dettata dalle continue proroghe delle quali hanno potuto beneficiare i documenti di programmazione finanziaria e alle conseguenti difficoltà di riorganizzazione dell’attività amministrativa, non è stato oggetto di revisione come di consueto e come previsto dal sistema in essere e, nello specifico, dall’art. 13 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni con Delibera G.M. N. 186 del 14/12/2021). Il documento è stato, in ogni caso, debitamente **pubblicato sul sito istituzionale** in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

Relativamente ai fattori riguardo all’uso delle risorse finanziarie assegnate, all’efficienza ed economicità delle azioni intraprese si rimanda, come accennato nella sezione precedente, **al Rendiconto di gestione 2022** e alla relativa relazione di accompagnamento, approvato con **delibera di C.C. n. 23 del 27 aprile 2023**, anch’esso debitamente pubblicato sul sito istituzionale in amministrazione trasparente, bilanci, bilancio preventivo e consuntivo.

La presente relazione verrà ugualmente pubblicata sul sito istituzionale del Comune, nella sezione di “Amministrazione trasparente” appositamente dedicata (art. 10 comma 8 lettera b) del decreto legislativo n. 33/2013).

3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

a) Dati Generali –Territorio e Popolazione

Il Comune di Pontassieve (FI) ha una popolazione di **20.407** abitanti alla data del 31/12/2021.

L'analisi della popolazione per fasce d'età e per sesso, come riportata nelle tabelle seguenti, consente poi al Comune di identificare e attuare politiche adeguate ai reali bisogni dei cittadini.

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022 ISCRITTA ALL'ANAGRAFE DEL COMUNE DI PONTASSIEVE SUDDIVISA PER CLASSI DI ETÀ E SESSO	
Fascia età	Numero
0-19	3.372
20-59	9.728
60-80	5.564
> 80	1.743
Totale	20.407
Sesso	Numero
Maschile	9.940
Femminile	10.467
Totale	20.407

La composizione delle famiglie per numero di componenti è poi la seguente:

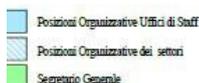
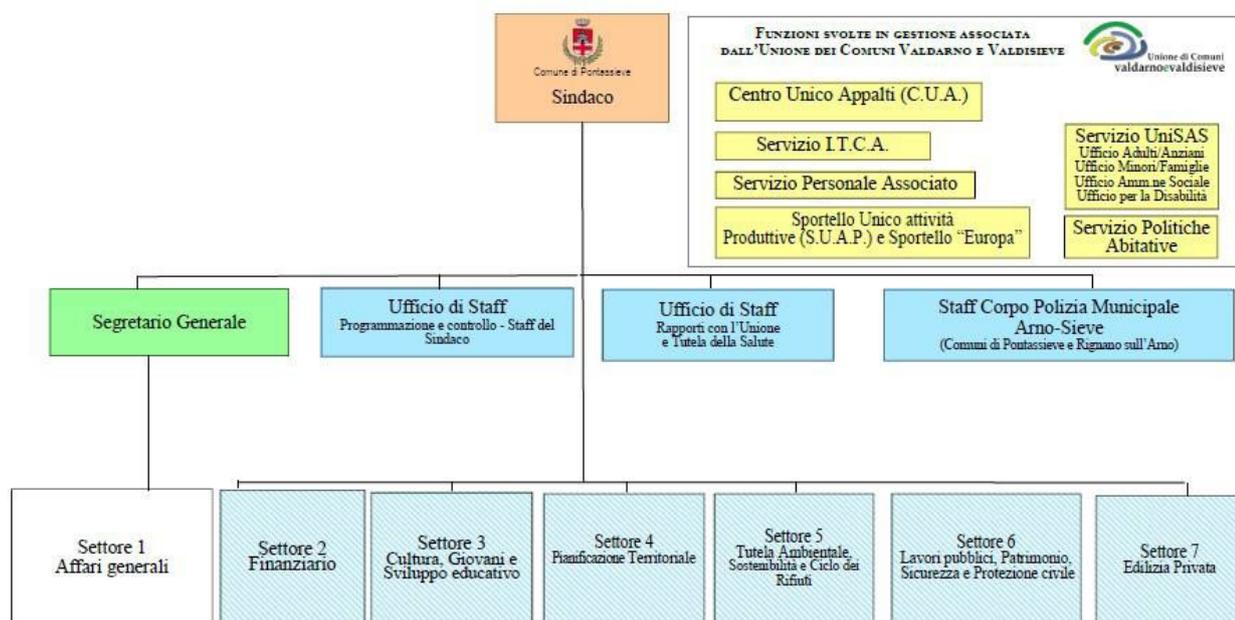
Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	3.455	37,22%
2	2.744	29,56%
3	1.587	17,10%
4	1.097	11,82%
5 e più	400	4,30%
TOTALE	9.283	100%

Dal Rapporto annuale sull'attività della P.M. sono poi ricavati i seguenti dati sul territorio del Comune

Territorio	Superficie Fiumi e torrenti	KM Q 144,44
Viabilità	Strade statali	Km 7,09
	Strade provinciali	Km 10,6
	Strade comunali	Km 159,3
	Strade vicinali e Strade extraurbane	Km 312,74

b) L'amministrazione (struttura organizzativa e personale)

La struttura organizzativa dell'Ente a partire dal 01/06/2020, in seguito alle modifiche approvate con deliberazione della G.M. n. 64 del 29/05/2020, si presenta come nel seguente organigramma:



c) Dati relativi al personale in servizio

La struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31/12/2022 era ripartita in 7 Settori e 3 Unità Organizzative Autonome (Uffici di staff), con i seguenti dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

Dipendenti a Tempo Indeterminato			
Settore	N° dipendenti	M	F
SETTORE n° 1 Affari Generali	6	0	6
SETTORE n° 2 Finanziario	11	2	9
SETTORE n° 3 Cultura, Giovani e Sviluppo Educativo	15	5	10
SETTORE n° 4 Pianificazione Territoriale Edilizia Privata	4	2	2
SETTORE n° 5 Tutela Ambientale, sostenibilità e ciclo dei rifiuti	3	0	3
SETTORE n° 6 Lavori Pubblici, Patrimonio Sicurezza e Protezione Civile	18	13	5
SETTORE n° 7 Edilizia Privata	3	3	0
STAFF CORPO POLIZIA MUNICIPALE Arno-Sieve	15	10	5
STRUTTURA DI STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO /STAFF SINDACO	9	3	6
STAFF RAPPORTI CON L'UNIONE E TUTELA DELLA SALUTE	7	1	6
	91	39	52

Risultano inoltre in servizio alla data del 31/12/2022 i seguenti dipendenti NON a tempo indeterminato

Dipendenti a Tempo Determinato	
1 SEGRETARIO COMUNALE tempo determinato	Rinnovato l'incarico di segretario fino alla scadenza del mandato del Sindaco con Bagno a Ripoli e Reggello - dal 1/10/2019; Responsabile SETTORE 1 – AFFARI GENERALI e pro tempore del SETTORE 5- Tutela Ambientale, sostenibilità e ciclo dei rifiuti fino alla data dell'07/08/2022
1 dipendente cat. D1 Tempo determinato	Funzionario amministrativo contabile - Settore 1 - Affari Generali Figura ex art. 110, 2° comma, del D.lgs. 267/2000
1 dipendente cat. C1 Tempo determinato	Istruttore amministrativo contabile - Settore 1 - Affari Generali
1 dipendente cat. D1 Tempo determinato	Funzionario attività progettuali – Settore 6 LLPP Figura assunta Art 1 DL 80/2021 per progetti fondi PNRR dal 01/11/22 al 31/10/25
3 dipendente cat. C1 tempo determinato	Agente di P.M. - CORPO POLIZIA MUNICIPALE
2 dipendenti cat. C1 tempo determinato	Figura ex art. 90 del D.Lgs 267/2000 – Staff Programmazione e Controllo – Staff Sindaco
1 dipendente cat. D tempo determinato	Farmacista STAFF RAPPORTI CON L'UNIONE E TUTELA DELLA SALUTE

Totale Dipendenti a Tempo Indeterminato e Determinato			
Settore	M	F	Totali
Settore 1	0	8	8
Settore 2	2	9	11
Settore 3	5	10	15
Settore 4	2	2	4
Settore 5	0	3	3
Settore 6	13	6	19
Settore 7	3	0	3
Corpo Polizia Municipale	11	7	18
Staff Programmazione e Controllo /Staff Sindaco	4	7	11
Staff Coord. Interist. e Tutela Salute	1	7	8
Totale	41 (41,00%)	59 (59,00%)	100 (100%)
Totale Dipendenti a Tempo Ind. e Det. per Categoria			
Categorie	M	F	Totale
B	16	11	27
C	16	29	45
D	9	19	28
Totale	41 (41,00%)	59 (59,00%)	100 (100%)

A completamento delle presenti tabelle è opportuno segnalare che:

- l'organizzazione dei servizi dell'Ente è disciplinata con apposito regolamento di Giunta approvato con delibera n. 54 del 12/5/2011 e successive modifiche. Con la adozione di tale regolamento si è ottemperato agli obblighi disposti dalla entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009;

- la numerosità dei dipendenti divisi per sesso, categoria e settori/uffici di staff può presentare numeri diversi e in conflitto con quanto rilevato in altre analisi anche collegate al presente documento ma non è da considerarsi errore in quanto rilevazioni diverse comportano il coinvolgimento di diverse unità di personale oltre a essere coinvolto, peraltro, in corso d'anno dalle dinamiche dettate da pensionamenti o nuove assunzioni.

4. Obiettivi: risultati raggiunti

a) Documenti di Programmazione

Titolo	Riferimenti Normativi	Atto di approvazione	Data
Indirizzi generali di governo 2019-2024	<ul style="list-style-type: none"> TUEL: art. 42, c.3 e art. 46, c.3 Statuto: art. 34 	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 81	30/09/2019
D.U.P. 2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> D.lgs 118/2011 TUEL: art. 170 così come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014 	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27	31/05/2022
Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022	Art. 6, c.5, D.L 80/2021	Deliberazione della Giunta Municipale n.119	15/09/2022
Piano esecutivo di gestione 2022	<ul style="list-style-type: none"> TUEL n° 267/2000: art. 108, c.1 e art. 169 Reg. di contabilità: art. 15ve16 Regolamento di organizzazione: art.12 	Deliberazione della Giunta Municipale n.122	27/09/2022
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> TUEL: art. 193, c.2; Reg. di contabilità: art. 18 	Deliberazione Consiglio Comunale n. 44	28/07/2022
Rendiconto di gestione 2022	TUEL n° 267/2000: art. 227	Deliberazione Consiglio Comunale n. 23	27/04/2023

b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco

N°	1. Economia Locale, Economia Civile, i Luoghi delle Persone, Comune semplice ed efficiente		
	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
1.1	DEFINIZIONE DI UNA STRATEGIA COMUNALE DI MARKETING TERRITORIALE	14	2
1.2	COOKSTOCK, TOSCANELLO D'ORO E FESTA DELL'OLIO NUOVO COME LEVE DI RAFFORZAMENTO E DI CRESCITA DELL'ECONOMIA DEL COMUNE	1	11
1.3	SOSTEGNO PUBBLICO ALL'INSEDIAMENTO SPERIMENTALE DI NUOVI MODELLI DI ATTIVITÀ	7	1
1.3	SOSTEGNO PUBBLICO ALL'INSEDIAMENTO SPERIMENTALE DI NUOVI MODELLI DI ATTIVITÀ	14	2
1.4	SOSTEGNO AL LAVORO	15	1
1.4	SOSTEGNO AL LAVORO	14	1
1.4	SOSTEGNO AL LAVORO	4	6
1.5	IMPEGNO CONDIVISO NELLA CURA DEL DECORO DEI BENI COMUNI	10	5
1.6	FACILITAZIONE DEGLI ACQUISTI NEI CENTRI COMMERCIALI NATURALI E NEGLI ESERCIZI DI VICINATO	1	4
1.7	LANCIO SPERIMENTALE DI "EDICOLE DIGITALIZZATE"	1	8
1.8	CONTRASTO ATTIVO AL GIOCO D'AZZARDO	3	1

1.8	CONTRASTO ATTIVO AL GIOCO D'AZZARDO	5	2
1.9	PROMUOVERE AZIONI FINALIZZATE ALLA SICUREZZA DEI CITTADINI	3	1
1.10	OPERAZIONE TRASPARENZA	1	11
1.11	VALORIZZARE LE COMPETENZE DEL PERSONALE DEL COMUNE	1	11
1.12	DECIDERE TUTTI INSIEME LE COSE DA FARE	1	11
1.13	COMUNE SEMPRE PIÙ SEMPLICE ED EFFICIENTE PER I CITTADINI	1	11
1.14	EQUITÀ FISCALE E LOTTA ALL'EVASIONE COME PRIORITÀ	1	4
2. Sanità e Politiche Sociali			
N°	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
2.1	RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI	8	1
2.1	RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI	12	7
2.2	COLLEGARE CON MEZZI PUBBLICI PONTASSIEVE ALL'OSPEDALE DI RIFERIMENTO	10	2
2.3	LA FARMACIA COMUNALE VICINA AI CITTADINI	14	4
2.4	ISTITUZIONE DI UNA "COMMISSIONE SOCIALE"	12	7
2.5	REDAZIONE DI UN BILANCIO SOCIALE DEL COMUNE DI PONTASSIEVE	1	1
3. Ambiente, Economia Circolare, Sostenibilità e Mobilità			
N°	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
3.1	RACCOLTA RIFIUTI PORTA A PORTA SECONDO LA STRATEGIA RIFIUTI ZERO	9	3
3.2	PLASTICA ZERO	9	3
3.2	PLASTICA ZERO	9	1
3.2	PLASTICA ZERO	1	4
3.3	SOSTEGNO AL CONSUMO DI COMUNITÀ	1	11
3.4	MOBILITÀ A EMISSIONI ZERO	1	8
3.4	MOBILITÀ A EMISSIONI ZERO	1	4
3.4	MOBILITÀ A EMISSIONI ZERO	9	8
3.5	ENERGIA PULITA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI CLIMALTERANTI	9	8
3.5	ENERGIA PULITA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI CLIMALTERANTI	17	1
3.6	SOSTEGNO A UNA NUOVA AGRICOLTURA	9	1
3.6	SOSTEGNO A UNA NUOVA AGRICOLTURA	14	2
3.6	SOSTEGNO A UNA NUOVA AGRICOLTURA	16	1
3.7	INSTALLAZIONE DI NUOVI FONTANELLI PUBBLICI DI ACQUA DI QUALITÀ	9	4
4. Governo del territorio, Pianificazione territoriale e Valorizzazione del Patrimonio			
N°	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
4.1	REDAZIONE DEL PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE E DEL PIANO OPERATIVO	8	1
4.2	LAVORARE PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE DISMESSE	8	1
4.3	POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE A SERVIZIO DELLA MOBILITÀ	8	1
4.3	POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE A SERVIZIO DELLA MOBILITÀ	10	5
4.4	LUOGHI D'INCONTRO E AGGREGAZIONE (PIAZZE E GIARDINI)	9	2
4.4	LUOGHI D'INCONTRO E AGGREGAZIONE (PIAZZE E GIARDINI)	10	5
4.5	CURA DEL VERDE	9	2
4.6	SICUREZZA STRADALE	3	1

4.6	SICUREZZA STRADALE	10	5
4.7	CONTRASTO DEL DISSESTO IDROGEOLOGICO	9	1
4.8	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO PUBBLICO	1	6
4.8	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO PUBBLICO	4	2
4.8	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO PUBBLICO	10	5
4.8	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO PUBBLICO	17	1
5. Giovani, Anziani, Sport, Inclusione e Cooperazione			
N°	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
5.1	NUOVI SPAZI PUBBLICI PER LA COMUNITÀ	6	2
5.1	NUOVI SPAZI PUBBLICI PER LA COMUNITÀ	12	3
5.2	VALORIZZAZIONE DEL TESSUTO ASSOCIATIVO DEL TERRITORIO	1	11
5.3	ISTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE SPORT	6	1
5.4	AMMODERNAMENTO DEGLI IMPIANTI SPORTIVI PUBBLICI	6	1
5.5	SPORT ALL'APERTO E INCLUSIVO	6	1
5.6	PARI OPPORTUNITÀ E LOTTA AL BULLISMO, AL RAZZISMO, ALL'OMOFOBIA	6	2
5.6	PARI OPPORTUNITÀ E LOTTA AL BULLISMO, AL RAZZISMO, ALL'OMOFOBIA	12	4
6. Cultura e Istruzione			
N°	Indirizzo Strategico	Missione Contabile di Bilancio	Programma Contabile di Bilancio
6.1	ISTITUZIONE DI UN POLO 0-6 A PONTASSIEVE CAPOLUOGO	8	1
6.1	ISTITUZIONE DI UN POLO 0-6 A PONTASSIEVE CAPOLUOGO	4	1
6.2	ISTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE SCUOLA	4	6
6.3	AVVIO DI UN PROCESSO DECISIONALE INTERISTITUZIONALE FORMALIZZATO RISPETTO ALL'EVENTUALE POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DELLA SCUOLA	15	2
6.4	POTENZIAMENTO DEL RUOLO CULTURALE DELLA BIBLIOTECA COMUNALE	5	2
6.5	PROMOZIONE DELLA MEMORIA STORICA E DEI VALORI DELL'ANTIFASCISMO	5	2
6.5	PROMOZIONE DELLA MEMORIA STORICA E DEI VALORI DELL'ANTIFASCISMO	6	2
6.6	PROMOZIONE DEI SAPERI LOCALI E DOMESTICI	5	2
6.7	MANIFESTAZIONI CULTURALI E PROMOZIONE E DELLE ARTI E DEI SAPERI	5	2
6.7	DIVULGAZIONE E COSTRUZIONE DI UNA CULTURA DI COMUNITÀ BASATA SULLA CONOSCENZA DELLA NOSTRA STORIA	5	2

5. Risorse, efficienza ed economicità

a) Risultati ottenuti dall'analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2022)

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 27/04/2023, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione anno 2022.

A titolo riassuntivo del Rendiconto dell'esercizio 2022, che è stato redatto secondo i modelli e gli schemi previsti dall'art. 11 del D.lgs 118/2011, si riporta la **tabella ALL. o) alla delibera n. 23 del 27/04/2023** che dà atto che il conto del bilancio dell'esercizio 2022 si chiude con un risultato di amministrazione al 31/12/2022 di € 7.915.536,59 così come risulta dal seguente prospetto riassuntivo della gestione finanziaria:

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio				3.545.580,45
RISCOSSIONI	(+)	5.886.564,09	22.355.536,95	28.242.101,04
PAGAMENTI	(-)	7.041.711,36	19.213.065,51	26.254.776,87
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			5.532.904,62
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			-
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			5.532.904,62
RESIDUI ATTIVI	(+)	11.760.885,24	3.328.473,68	15.089.358,92
RESIDUI PASSIVI	(-)	4.943.034,31	4.992.253,92	9.935.287,63
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			275.633,07
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			2.495.806,25
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/22 (A)	(=)			7.915.536,59
COMPOSIZIONE DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022				
Parte accantonata				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2021				5.470.887,09
Fondo perdite società partecipate				
Fondo contezioso				117.627,00
Altri accantonamenti				93.849,20
Totale parte accantonata (B)				5.682.363,29
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				455.068,47
Vincoli derivanti da trasferimenti				801.074,80
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				9.604,51
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				168.929,85
Altri vincoli				-
Totale parte vincolata (C)				1.434.677,63
Parte destinata agli investimenti				
Totale parte destinata agli investimenti (D)				195.710,14
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)				602.785,53

6. Il ciclo di gestione della Performance

Il ciclo di gestione della Performance, unitamente a quello della programmazione, è stato stravolto nel presente anno a causa del cambiamento significativo introdotto con il D.L. 80/2021 che ha visto la configurazione di un nuovo documento/adempimento per gli enti pubblici il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con il D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto come nuovo strumento di pianificazione diretto a rafforzare la capacità funzionale e operativa delle pubbliche amministrazioni e che, anche nell'ottica di un (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Tale strategia è stata portata avanti nell'ambito dei tre capisaldi (a - la digitalizzazione; b - la reingegnerizzazione dei processi; c - la semplificazione) che il nostro paese ha fissato ai fini della semplificazione e agevolazione degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nell'ambito del programma europeo "Next Generation EU" (NGEU), strumento di carattere temporaneo volto a consentire la ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere.

Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, in un unico documento da approvare entro il 31 gennaio di ogni molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (nello specifico quelle con più di 50 dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, all'PIAO, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001) quali:

- Piano dei fabbisogni;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piani di azioni positive.

Tenendo conto della nuova disciplina e seguendo i nuovi assetti il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente secondo le seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (Piano delle Performance/PEG approvato con **deliberazione G.M. n 122 del 27/09/2022**);
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

Come precedentemente anticipato nel presente anno non è stata svolta, a causa della tarda approvazione dettata dalle continue proroghe delle quali hanno potuto beneficiare i documenti di programmazione finanziaria e alle conseguenti difficoltà di riorganizzazione dell'attività amministrativa, l'attività di monitoraggio ed eventuale revisione in corso di esercizio come sarebbe previsto dal controllo strategico di cui all'art. 13 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni. Il documento è stato, in ogni caso, debitamente **pubblicato sul sito istituzionale** in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

7. Valutazione della Performance

a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione/per noi Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.), nella seduta del 06/07/2023 ha visionato il Piano della Performance 2022, analizzato il report dei vari Responsabili di Area/Unità Organizzative Autonome (Uffici di Staff) che riportavano, per ogni obiettivo, la descrizione, i valori da conseguire, le fasi di avanzamento e l'indicatore/ indicatori di risultato. Il N.V. ha valutato puntualmente gli obiettivi, gli elementi correlati e i materiali forniti dai responsabili, considerando nello specifico anche quelli per i quali si sono presentate situazioni particolari che hanno portato al mancato raggiungimento attribuendo i seguenti gradi di raggiungimento a ciascun obiettivo.

Di seguito si riporta la scheda riepilogativa degli obiettivi assegnati ai responsabili per il 2022 così come approvati con deliberazione di G.M. n 122 del 27/09/2022. Per una completa rappresentazione degli obiettivi (descrizione obiettivo, cronoprogramma, descrizione indicatori di raggiungimento, etc...) che erano stati assegnati ai vari responsabili per la annualità 2022 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2022/Piano delle Performance (PEG) pubblicato sul sito istituzionale, in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

RIEPILOGO OBIETTIVI DI PEG 2022 (ASSEGNAZIONE AI VARI RESPONSABILI)						
N° OB.	PROGR. MANDATO SINDACO	MISSIONE CONTABILE	PROGRAMMA CONTABILE	TITOLO OBIETTIVO	ASSEGNAZIONE	SERVIZIO/ RESPONSABILE
1	EXTRA DUP			Approvazione regolamento sulla disciplina del procedimento per l'applicazione delle sanzioni amministrative ai sensi della l. 689/81 e sul funzionamento dell'ufficio contenzioso amministrativo	SETTORE 1	ORGANI ISTITUZIONALI ED AFFARI LEGALI FERRINI
2	EXTRA DUP			Ricognizione della situazione sinistri riconducibili alla polizza Responsabilità Civile Terzi e riorganizzazione della gestione.	SETTORE 1	ORGANI ISTITUZIONALI ED AFFARI LEGALI FERRINI
3	EXTRA DUP			SERVIZI DEMOGRAFICI: RISPOSTA VELOCE Avvio mappatura dei procedimenti afferenti al settore e revisione della modulistica su WEB	SETTORE 1	DEMOGRAFICI FERRINI
4	1_ ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.14	MISSIONE 1	PROGRAMMA 4	Attivazione fase recupero coattivo della tassa rifiuti (TARI) non incassata anni precedenti	SETTORE 2	TRIBUTI TINACCI

5	1_ ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.14	MISSIONE 1	PROGRAMMA 4	Recupero evasione entrate TARI e IMU	SETTORE 2	TRIBUTI TINACCI
6	EXTRA DUP			Adesione nuove convenzione CONSIP macchine multifunzione e fonia fissa	SETTORE 2	ECONOMATO TINACCI
7	EXTRA DUP			Tempi pagamento: monitoraggio delle fatture in scadenza e scadute	SETTORE 2	CONTABILITÀ TINACCI
8	EXTRA DUP			D.Lgs 118/2011 Riaccertamento residui al 31/12/2021 e sollecito riscossione residui attivi	SETTORE 2	CONTABILITÀ TINACCI
9	6_CULTURA E ISTRUZIONE indirizzo 6.7	MISSIONE 5	PROGRAMMA 2	Realizzazione della Rassegna cinematografica "Cinelandia – La terra dove circolano le idee", del Festival interculturale "Piazza dei Popoli" e del Festival Internazionale di teatro per ragazzi "Apriti cielo"	SETTORE 3	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO (Uff. Cultura) LANDI
10	6_CULTURA E ISTRUZIONE indirizzo 6.7	MISSIONE 5	PROGRAMMA 2	Valorizzazione della storia locale attraverso la realizzazione di podcast, la realizzazione di corsi di cultura e storia locale e la realizzazione di visite per le scuole all'archivio storico	SETTORE 3	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO (Uff. Cultura) LANDI
11	6_CULTURA E ISTRUZIONE indirizzo 6.3	MISSIONE 15	PROGRAMMA 2	Realizzazione di un tavolo interistituzionale per l'analisi della fattibilità della creazione di un polo professionale o IeFP della Regione Toscana con vocazione agricola o meccanica o produttiva	SETTORE 3	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO (Uff. Mensa e servizi scolastici) LANDI
12	5_GIOVANI, ANZIANI, SPORT, INCLUSIONE E COOPERAZIONE indirizzo 5.1	MISSIONE 12	PROGRAMMA 3	Realizzazione di azioni propedeutiche alla costituzione della Consulta Giovanile	SETTORE 3	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO (CRED)) LANDI
13	4_ GOVERNO DEL TERRITORIO Indirizzo 4.1	MISSIONE 08	PROGRAMMA 01	PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE	SETTORE 4	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE CARLI
14	4_ GOVERNO DEL TERRITORIO Indirizzo 4.1	MISSIONE 08	PROGRAMMA 01	Piano Operativo Intercomunale Comuni di Pontassieve e Pelago	SETTORE 4	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE CARLI
15	4_ GOVERNO DEL TERRITORIO Indirizzo 4.2	MISSIONE 08	PROGRAMMA 01	Sviluppo del sistema economico locale - Obbiettivi strategici – Varianti al Ruc vigente ai sensi art. 252ter L.R. 65/2014 e art. 238	SETTORE 4	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE CARLI
16	EXTRA DUP			Ristrutturazione e razionalizzazione del programma di spazzamento meccanizzato del territorio comunale senza variazione di costi	SETTORE 5	TUTELA AMBIENTALE E SOSTENIBILITÀ FERRINI

17	3_AMBIENTE, ECONOMIA CIRCOLARE, SOSTENIBILITÀ E MOBILITÀ Indirizzo 3.1	MISSIONE 9	PROGRAMMA 3	Avvio seconda fase del progetto di raccolta olio alimentare esausto con estensione della raccolta a tutto il Capoluogo e alle frazioni principali	SETTORE 5	TUTELA AMBIENTALE E SOSTENIBILITÀ FERRINI
18	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.8	MISSIONE 4	PROGRAMMA 2	Ristrutturazione scuola De Amicis	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
19	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.6	MISSIONE 3	PROGRAMMA 1	PARCHI URBANI “RESPIRA”	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
20	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.5	MISSIONE 9	PROGRAMMA 2	Cura del verde	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
21	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.3	MISSIONE 10	PROGRAMMA 5	Rigenerazione urbana area ferroviaria	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
22	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.3	MISSIONE 10	PROGRAMMA 5	Viabilità ciclabile	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
23	4 . GOVERNO DEL TERRITORIO, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO Indirizzo 4.8	MISSIONE 1	PROGRAMMA 6	Rigenerazione Urbana/Riqualificazione Patrimonio	SETTORE 6	Lavori Pubblici, Patrimonio, Sicurezza e Protezione Civile SASSOLINI
24	EXTRA DUP	MISSIONE 1	PROGRAMMA 6	Regolamento Edilizio art. 58 - SISTEMAZIONE E RECINZIONE DELLE AREE SCOPERTE – PISCINE. Modifiche alle disposizioni relative alla realizzazione di “piscine pertinenziali”.	SETTORE 7	Edilizia Privata A.PRATESI
25	EXTRA DUP	MISSIONE 1	PROGRAMMA 6	Regolamento per la realizzazione di strutture temporanee complementari ad attività commerciali o produttive	SETTORE 7	Edilizia Privata A.PRATESI
26	EXTRA DUP	MISSIONE 1	PROGRAMMA 6	Registro unico illeciti edilizi: Integrazione dati esistenti e digitalizzazione	SETTORE 7	Edilizia Privata A.PRATESI
27	1. ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.09	MISSIONE 3	PROGRAMMA 1	Progetto “CITTA’ SICURA”: Sicurezza stradale	POLIZIA MUNICIPALE	Corpo di Polizia Municipale M. PRATESI

28	1. ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.09	MISSIONE 3	PROGRAMMA 1	Progetto "CITTA' SICURA": Sicurezza urbana	POLIZIA MUNICIPALE	Corpo di Polizia Municipale M. PRATESI
29	EXTRA DUP	MISSIONE 3	PROGRAMMA 1	Studio e redazione di nuovi regolamenti comunali, modifica e aggiornamento di regolamenti esistenti.	POLIZIA MUNICIPALE	Corpo di Polizia Municipale M. PRATESI
30	EXTRA DUP	MISSIONE 3	PROGRAMMA 1	Nuovo calendario dello spazzamento meccanizzato delle strade	POLIZIA MUNICIPALE	Corpo di Polizia Municipale M. PRATESI
31	1 ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.13	MISSIONE 01	PROGRAMMA 01	Il Piano di comunicazione, strumento per gestire in modo corretto e mirato tutti gli strumenti di comunicazione dell'Ente	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	SERVIZIO COMUNICAZIONE URP CAMMILLI
32	1 ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.13	MISSIONE 01	PROGRAMMA 01	Apertura del Canale Telegram comunale	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	SERVIZIO COMUNICAZIONE URP CAMMILLI
33	1 ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.04	MISSIONE 01	PROGRAMMA 11	REDAZIONE DEL NUOVO P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione)	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO CAMMILLI
34	1 ECONOMIA LOCALE, ECONOMIA CIVILE, I LUOGHI DELLE PERSONE, COMUNE SEMPLICE ED EFFICIENTE Indirizzo 1.13	MISSIONE 01	PROGRAMMA 1	Agenda online per prenotazione appuntamenti	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	STAFF SINDACO CAMMILLI
35	2 SANITÀ E POLITICHE SOCIALI Indirizzo 2.03	MISSIONE 14	PROGRAMMA 04	Apertura sito internet e pagina Facebook Farmacia comunale. Restyling immagine della farmacia	STAFF RAPPORTI CON L'UNIONE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA CAMMILLI
36	2 SANITÀ E POLITICHE SOCIALI Indirizzo 2.03	MISSIONE 14	PROGRAMMA 04	Farmacia comunale- misurare la qualità e l'efficacia del servizio	STAFF RAPPORTI CON L'UNIONE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA CAMMILLI
37	ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA	MISSIONE 01	PROGRAMMA 01	ADEMPIMENTI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	TRASVERSALE SU TUTTI I SETTORI/STAFF DELL'ENTE	FERRINI, TINACCI, LANDI, CARLI, PROCACCI PRATESI A. SASSOLINI CAMMILLI PRATESI M.

VALUTAZIONE RISULTATO MEDIO DELL'ENTE NELL'ANNO 2022	
Struttura	% di realizzazione Ob. PEG (valori arrotondati)
SETTORE 1 - Responsabile Dott. Ferdinando Ferrini	99,39%
SETTORE 2 - Responsabile Paola Tinacci	94,09 %
SETTORE 3 - Responsabile Claudia Landi	94,16 %
SETTORE 4 - Responsabile Fabio Carli	93,06 %
SETTORE 5 - Responsabile ad interim Dott. Ferdinando Ferrini poi Francesca Procacci dal 08/08/22 (la valutazione si riferisce a quest'ultima)	95,45 %
SETTORE 6 - Responsabile Stefania Sassolini	95,94 %
SETTORE 7 - Responsabile Alessandro Pratesi	95,08 %
CORPO POLIZIA MUNICIPALE - Responsabile Comandante M. Pratesi	95,92 %
UFFICIO DI STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-STAFF DEL SINDACO - Responsabile Francesco Cammilli	94,18 %
UFFICIO DI STAFF SOCIALE INTEGRATO E TUTELA DELLA SALUTE - Responsabile ad interim Francesco Cammilli	85,05 %
% Risultato Medio dell'Ente	94,23%

b) Valutazione performance individuale

Per la valutazione della performance individuale del personale dipendente (escluso i titolari di P.O. e i Dirigente e il Segretario), sono state utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010.

Di seguito si riportano i risultati medi conseguiti dai dipendenti delle varie strutture (compresi i dipendenti cessati per pensionamento prima del 31/12/22) e l'indennità media conseguita, che tiene conto anche dei vari obiettivi operativi individualmente assegnati extra PEG:

Area/Struttura di Staff	N° Dip. 2022 Valutati Escluso Po/Apicali	Voto Medio Val. Ind. in centesimi
SETTORE 1	7	96,14
SETTORE 2	11	91,09
SETTORE 3	14	93,64
SETTORE 4	3	97,67
SETTORE 5	2	96,00
SETTORE 6	17	94,18
SETTORE 7	4	95,75
P.M.	21	93,52
STAFF Progr. Contr./STAFF SINDACO	13	95,69
STAFF COORD. INTERISTITUZIONALE E TUTELA SALUTE	9	96,22
VOTO MEDIO ENTE	101	94,99

Categoria Dipendenti	N° Dipendenti Valutati	Valutazione Media	Produttività Media Erogata per Dipendente
Cat. B	28	93,39	305,96 €
Cat, C	50	93,80	276,39 €
Cat. D	23	96,70	329,29 €
Totale complessivamente erogato al personale dipendente			29.533,19 €

c) Valutazione performance individuale Apicali/titolari PO

La valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di posizione organizzativa apicali si realizza secondo tre dimensioni base:

- -il risultato (ovvero cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura diretta o funzione esercitata)
- -il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti);
- -l'andamento dell'attività "ordinaria".

Nella valutazione complessiva dell'attività, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione esaminata e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano i valori minimi e massimi stabiliti dal Sistema delle Performance - Sistema di Valutazione dei risultati dei Dirigenti - Sistema di Valutazione dei risultati degli incaricati di Posizione organizzativa approvato con Delibera Giunta n. 136 del 30/12/2010, ultima revisione Del. n°108 del 12/11/2013 (il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100).

Responsabili Apicali/ titolari PO	Valutazione	Raggiungimento risultato rispetto agli obiettivi PEG assegnati dall'Ente	Indennità di risultato corrisposta
Segretario Generale Responsabile Settore 1 (Per Pontassieve)	97,10 Valutazione Complessiva	97,13%	€ 4.321,29
Titolari Posizioni Organizzative (n°8 unità per 9 posizioni valutate)*	93,66 Valutazione Media (titolari PO)	93,67% Valore Medio (titolari PO)	€ 18.357,63
Totale complessivamente erogato al Segretario e agli apicali/titolari di P.O.			€ 22.678,92

*Indennità corrisposta con determinazione n. 2119/2023 complessivamente al personale incaricato di PO. L'importo comprende anche la maggiorazione dei soggetti che hanno ricoperto più di un incarico ad interim presso lo stesso Ente. Gli importi non tengono, invece, conto della quota dell'indennità di risultato erogata dall'Unione di Comuni Valdarno Valdisieve per le funzioni associate svolte da alcuni funzionari di Pontassieve per quota parte tempo lavoro presso l'Unione.