

ALLEGATO A



Comune di Ponsacco

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI
ENTE, ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 2024**

1. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b), del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione Comunale illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. In particolare, la Relazione ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione. Il Comune fino alla data del 31/12/2016 ha fatto parte dell'Unione Valdera mentre ad oggi ha reinternalizzato la totalità delle funzioni e dei servizi.

Sulla materia sono stati approvati i seguenti atti amministrativi:

1. Sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale dipendente, comprese le Posizioni Organizzative ed escluso il Segretario comunale, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 88/2011;
2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) delle Posizioni Organizzative modificato con Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 16/05/2019;
3. Delibera di Giunta Comunale n.198 del 27/12/2022 che approva il Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi- Approvazione criteri retribuzione di risultato;
4. Sistema permanente di valutazione dei Segretari Comunali approvato con Delibera di Giunta Comunale n.24 del 19/02/2013;
5. Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 17/01/2024 di approvazione del Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, successivamente integrato con delibera di Giunta n. 130 del 10/12/2024;
6. Delibera di Giunta Comunale n. 126 del 26/11/2024 di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo economico annualità 2024 per la gestione del fondo delle risorse decentrate art 67 e 68 del CCNL 21/05/2018.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2024 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

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

2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO La situazione degli enti locali deve tenere conto dei vincoli e delle limitazioni imposte dalla normativa statale, pertanto l'autonoma definizione della programmazione degli interventi ha subito riduzioni e limitazioni per rientrare nei vincoli stabiliti dalla normativa statale. I vincoli tuttavia non riguardano solo la finanza locale ma anche la programmazione dei fabbisogni e più in generale la gestione delle risorse umane.

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

2.2.1 ORGANIZZAZIONE Con delibera di Giunta Comunale n.82 del 11/07/2023 è stato approvato il nuovo funzionigramma che ha apportato modifiche alla struttura. Tale struttura organizzativa ha previsto l'individuazione dell'Area Amministrativa comprendente la Segreteria Generale e il settore I; l'Area Finanziaria comprendente il settore II, l'Area Tecnica comprendente i settori III e V e l'Area Vigilanza comprendente il settore IV.

L'Ente si è dotato di n.4 posizioni organizzative, di un incarico ex Art. 110 D.lgs. n. 267/2000 e di un incarico ex Art. 90 D.lgs. n. 267/2000.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa e ex Art. 110 D.Lgs. 267/2000 a cui sono stati affidati in gestione i Settori sono i seguenti:

- 1° Settore “Socio Educativo URP e Demografici”: Dott. Cerri Davide;
- 2° Settore “Servizi finanziari e Personale”: Dott.ssa Biondi Alessandra;
- 3° Settore “Urbanistica Edilizia privata Ambiente Cimiteriali SUAP”: Dott. Arch. Gagliardi Nicola fino dal 01/01/2023 al 31/01/2023 (collocamento a riposo), Dott. Arch. Tognoni Andrea dal 26/06/2023;
- 4° Settore “Vigilanza e Protezione Civile”: Dott. Gambogi Andrea
- 5° Settore “LL.PP. Manutenzioni e Verde Pubblico”: Dott. Arch. Giannelli Andrea
- Segreteria Generale “Affari generali Contratti e Sistemi informatici”: Segretario Comunale Dott.ssa Rosanna Mattera fino al 16/09/2024 e il Dott. Riccardo Masoni dal 01/10/2024 con un incarico a scavalco e dal 01/12/2024 assegnato di ruolo alla Segreteria Generale del Comune di Ponsacco.

In allegato A la struttura organizzativa vigente alla data del 31/12/2024.

2.2.2 RISORSE UMANE

Nel rispetto della normativa il Comune di Ponsacco ha adottato i seguenti documenti quali strumenti di programmazione e organizzazione delle risorse umane nell'ottica di contenimento della spesa di personale.

Il Piano triennale di fabbisogno di personale 2024/2026 è stato approvato con Delibera di G.C. n. 12 del 30.01.2024 di approvazione del Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026. I dipendenti in servizio alla data del 31/12/2024 erano n. 73 così suddivisi: - n. 70 di ruolo a tempo pieno – 1 di ruolo part-time – n. 2 a tempo parziale.

2.2.3 RISORSE FINANZIARIE

Il risultato complessivo della gestione 2024 in sintesi è riportato in **allegato B**.

2.2.4 SINTESI DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEI CONTROLLI INTERNI, DEI VINCOLI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E EVENTUALI CRITICITÀ EMERSE

Il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è ricoperto dal Segretario generale, il quale coordina i vari adempimenti a carico dell'Ente previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione, svolge attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013 e partecipa all'organizzazione del sistema dei controlli interni. In particolare, la relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2024 evidenzia i risultati dell'attività svolta in tema di anticorruzione ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge n.190/2012 ed in tema di controlli, secondo le disposizioni previste nel Regolamento sui controlli interni. Nell'anno 2024, sulla base della documentazione redatta nell'ambito delle aree sopra indicate, sono emersi i seguenti risultati:

Anticorruzione: Il Comune di Ponsacco ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026 con deliberazione della G.C. n. 10 del 30/01/2024 e lo ha pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente". Le misure previste nel Piano di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2024/2026 sono state attuate in misura sufficiente ad evitare fenomeni corruttivi. Dal monitoraggio sull'attuazione del PTPC 2024/2026 è emerso che le misure di prevenzione *Generali* programmate sono state in larga parte attuate. Relativamente alle misure *specifiche*, le stesse sono state attuate integralmente. La relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza cui all'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012 evidenzia i risultati dell'attività svolta in tema di anticorruzione per l'anno 2024. La stessa è stata elaborata a seguito del monitoraggio effettuato nella piattaforma ANAC ed è consultabile all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti Prevenzione della corruzione– Anno 2024".

Trasparenza: La verifica del corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza, per l'anno 2024, è avvenuta ad opera del Nucleo di valutazione, che ha effettuato l'attestazione prevista dalla legge. Gli esiti della stessa sono consultabili all'interno della stessa sezione "Amministrazione Trasparente – Controlli e rilievi - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Anno 2024". In generale, gli obblighi in materia risultano assolti e non sono emerse criticità.

Controllo interno successivo di regolarità amministrativa e contabile: Il Segretario Generale, coadiuvato da tutti i responsabili di settore, ha effettuato tale tipo di controllo secondo le disposizioni del vigente Regolamento sui controlli interni. Dall'esame effettuato è emerso che gli atti oggetto del controllo risultano complessivamente conformi ai parametri indicati nel suddetto regolamento interno; il controllo avviene mediante tecnica di campionamento casuale. Dall'attività di controllo relativa, per l'anno 2024, non è emersa la necessità di procedere in autotutela. Sono state comunque fornite indicazioni e suggerimenti specifici alle Posizioni Organizzative sui risultati delle verifiche eseguite.

Referto del controllo di gestione inviato alla Corte dei Conti: come previsto dal regolamento dei controlli interni è stato predisposto il referto del controllo di gestione per l'anno 2024 di cui il Consiglio Comunale ne ha preso atto con delibera n. 20 del 30/04/2025 ed è stata trasmessa alla Corte dei Conti sul portale Con.Te.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Resoconto sulla realizzazione degli obiettivi strategici (mandato del Sindaco, DUP)

Uno degli atti più importanti di programmazione e del ciclo di gestione è rappresentata dal Documento Unico di programmazione (DUP), illustrato nell'allegato n. 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. – “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio”, adottato per la prima volta dall'Ente proprio nell'anno 2016. Tale documento costituisce lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali. Il DUP è quindi il documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente per un numero di esercizi in linea con il bilancio pluriennale e redatto concordemente alle Linee Programmatiche di Mandato. Costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Gli strumenti di programmazione strategica dall'Ente sono il Programma di Mandato, il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio pluriennale, adottati con i seguenti atti:

- Linee Programmatiche di Mandato, deliberazione C.C. n. 52 del 30/11/2019 per il mandato politico-amministrativo 2019-2024 e deliberazione C.C. n° 51 del 29/10/2024 per il mandato politico-amministrativo 2024-2029;
- Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con deliberazione di C.C. n. 76 del 29/12/2023.
- Bilancio di Previsione 2024/2026 approvato con deliberazione C.C. n. 78 del 29/12/2023;
- Piano esecutivo di gestione (p.e.g.) per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione G.C. n. 1 del 17/01/2024;
- Delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 di approvazione del Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, successivamente integrato con delibera di Giunta n. 130 del 10/12/2024; ;
- Rendiconto della Gestione anno 2024 approvato con Deliberazione C.C. n. 19 del 30/04/2025.

3.2 Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di PEG

La normativa vigente individua nel Piano esecutivo di gestione lo strumento di programmazione esecutiva e operativa, cioè l'atto che complessivamente costituisce la base per valutare il ciclo della performance, a cui debbono riferirsi i documenti relativi alla valutazione, di competenza del Nucleo di valutazione, e della struttura tecnica apicale. Infatti, il d.l. 174/2012 convertito con legge 213/2012, aggiungendo il comma 3 bis all'art. 169 del d.lgs. 267/2000, ha previsto che il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi siano unificati nel Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal Comune di Ponsacco, è stato approvato con deliberazione G.C. n. 86/2019 con la quale è stato modificato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e integrato con il sistema per la definizione, misurazione e valutazione della performance e dei relativi manuali che definiscono i criteri per la nomina delle Posizioni Organizzative e i criteri per la pesatura delle aree, il tutto in attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del d.lgs. 150/2009 e in adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto.

Il sistema di misurazione ha per oggetto: a) la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, “performance di ente”. La valutazione della performance di Ente risulta dalla media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascun Settore. b) la valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente, “performance organizzativa”. La valutazione delle performance organizzative risulta dalla media ponderata dei punteggi attribuiti alla realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore (le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, su una scala di valori da 0 a 15, riferibili, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini

quali/quantitativi:). Il “peso” dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità è assegnata dalla Giunta. c) la valutazione della performance dei singoli (dipendenti, posizioni organizzative), “performance individuale”. La valutazione della performance individuale, dei singoli dipendenti, avviene con modalità diverse per il segretario generale, i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti.

Con delibera di giunta Comunale n. 88/2011 è stato adottato il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale dipendente, comprese le Posizioni Organizzative ed escluso il Segretario comunale, con l'adozione delle schede di valutazione. Il regolamento degli uffici e dei servizi fa integrale rinvio all'art.19 del citato sistema di valutazione.

Con delibera di Giunta Comunale n.86/2019 è stato modificato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e integrato con il sistema per la definizione, misurazione e valutazione della performance e dei relativi manuali che definiscono i criteri per la nomina e revoca delle P.O. e i criteri per la pesatura delle aree.

Con delibera di Giunta Comunale n.198 del 27/12/2022 che approva il Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi- Approvazione criteri retribuzione di risultato.

Con Delibera di Giunta Comunale n.24/2013 è stato approvato il nuovo sistema permanente di valutazione dei Segretari Comunali, tutt'ora vigente.

La valutazione complessiva di ciascun dipendente è proposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato (unità organizzativa minima presente in organigramma), ed è basata su:

- misurazione delle prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata;
- valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
- misurazione del contributo individuale alla performance dell'ente o, in altri termini, il contributo al raggiungimento di obiettivi di carattere strategico per l'ente.

La valutazione complessiva dei Responsabili si propone di:

- di misurare le prestazioni dei dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (DUP, PEG, altri progetti);
- di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;

Al termine dell'esercizio i Responsabili di Settore (PO) hanno rendicontato (sulla base di quanto programmato a monte nel citato documento e tenendo conto dei relativi indicatori), l'attività dei propri servizi e i risultati raggiunti, inviando al Segretario Comunale una relazione su gli obiettivi loro assegnati e dei correlati indicatori.

Il Nucleo è competente a valutare la performance nel suo complesso, fatte salve le specifiche competenze dei diversi attori del processo di valutazione, definite dai provvedimenti regolamentari sopra citati. Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 20.05.2025 (verbali allegati sub lettera C e D), ha provveduto ad effettuare l'istruttoria relativa alle valutazioni dei dirigenti per l'anno 2024, inviando al Sindaco sia le valutazioni della performance organizzativa e obiettivi individuali che delle competenze e comportamenti organizzativi, manageriali e professionali, previsti dal SMIVAP. Di seguito pertanto la valutazione finale delle figure apicali:

· 1° Settore “Socio Educativo URP e Demografici”: Dott. Cerri Davide 94%;

- 2° Settore “Servizi finanziari, tributi e personale”: Dott.ssa Biondi Alessandra 98%;
- 3° Settore “Urbanistica Edilizia privata Ambiente Cimiteriali e SUAP”: Dott. Arch. Tognoni Andrea 98%;
- 4° Settore “Vigilanza e Protezione Civile”: Dott. Gambogi Andrea 82%;
- 5° Settore “LL.PP. Manutenzioni e Verde Pubblico”: Dott. Arch. Giannelli Andrea 96%;

3.3 Obiettivi di performance organizzativa di Ente

Con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), documento che al proprio interno, il Comune di Ponsacco ha individuato 3 valori pubblici che lo stesso intende generare al suo interno e sul territorio. In relazione al Valore pubblico 1 “Rafforzamento della capacità amministrativa e delle Performance dell’Ente, Benessere Organizzativo, Accountability” sono stati individuati e assegnati obiettivi organizzativi di Ente quali l’attuazione dei progetti PNRR, di cui l’Ente è risultato assegnatario, e la transizione digitale di tutta la macchina amministrativa.

Nello specifico, per quanto riguarda l’attuazione dei progetti PNRR in ambito di opere pubbliche, l’Ente ha proceduto alla rendicontazione degli stati di avanzamento dei cronoprogrammi dei progetti finanziati da fondi PNRR attraverso il sistema REGIS, messo a disposizione dalla ragioneria Generale dello Stato, al fine di certificare verso l’Amministrazione Centrale, titolare degli interventi, lo stato di avanzamento e di pagamento dei cantieri, al fine di ottenere, il Comune quale soggetto attuatore degli interventi, il trasferimento del 100% dei Fondi PNRR assegnati. La rendicontazione REGIS è a disposizione sul relativo portale MEF nonché in cartella condivisa sul server dell’Ente.

Per gli specifici obiettivi e le relative misure anticorruzione si richiamano Delibera G.C. n.173/2022 ad Oggetto: Costituzione Unità Di Progetto Pnrr e Delibera C.C. n.77/2022 ad oggetto: regolamento per la disciplina dei controlli interni. Integrazione con la gestione dei controlli sui progetti PNRR.

L’accesso a fondi PNRR comporta una rigorosa attività di amministrazione degli stessi, funzionale a molteplici scopi: tenere traccia degli spostamenti di denaro; garantire la destinazione delle risorse alle finalità per le quali sono state concesse; rispettare tempi e modi di pagamento e rendicontazione; rendere disponibile la documentazione contabile in caso di controlli. In relazione all’attività di accertamento svolta dalla Guardia di Finanza, compagnia di Pontedera, sul cantiere del progetto PNRR denominato “Adeguamento funzionale ed energetico Cinema Teatro Odeon”, attività di verifica dell’intero cantiere, contabilità di cantiere, controllo intera procedura di affidamento appalto, controllo gestione contabile dei fondi, si relaziona che in data 12/06/2024 le operazioni di controllo si sono concluse.

Il processo verbale delle operazioni compiute si è chiuso in data 12/06/2024, senza rilievi di irregolarità.

Per quanto concerne l’obiettivo organizzativo di transizione digitale di tutta la macchina amministrativa, si segnala il completo raggiungimento della migrazione del software di contabilità dell’Ente ad una suite informatica con la finalità di sfruttare al meglio, nello svolgimento dell’attività quotidiana amministrativa, i benefici dell’integrazione informatica e della condivisione delle banche dati dei diversi servizi comunali. Inoltre, sono state avviate le procedure per far sì che ogni servizio

aperto al cittadino possa dialogare attraverso i canali digitali come lo sportello telematico dei tributi/edilizia/servizi scolastici, nonché accedere con le identità digitali SPID e APPIo. Il canale di pagamento PagoPA è attivo su Polizia Municipale, Servizi scolastici e Illuminazione votiva, e la sua totale attivazione prosegue, come da cronoprogramma PNRR.

PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Ente dà atto del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 48 del D. Lgs.n. 198/2006 "Azioni positive delle pubbliche amministrazioni" in considerazione che l'Ente promuove le pari opportunità. La Giunta con deliberazione n 184 del 06/12/2022, ha adempiuto agli obblighi in materia di pari opportunità con l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive triennio 2023/2025.

5. PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione)

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, degli atti programmatori cui sono tenute le amministrazioni.

Con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), documento che ha integrato tutti gli strumenti programmatici con riferimento ai contenuti delle delibere di approvazione di tutti gli atti di programmazione approvati dalla Giunta Comunale e in riferimento all'art 6 comma 2 lett a); b); c); d) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i seguenti atti:

1. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2024/2026) approvato con deliberazione G.C n. 10 del 30/01/2024;
2. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2024/2026) approvato con deliberazione G.C. n. 12 del 30.01.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026;
3. Piano esecutivo di gestione (p.e.g.) per il triennio 2024/2026 approvato con deliberazione G.C. n. 1 del 17/01/2024;
4. Regolamento dei Controlli Interni approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 31/03/2016 ed integrato con delibera di Consiglio Comunale n.77 del 29/11/2022 per i controlli sui progetti PNRR;
5. Piano Triennale delle azioni positive e delle pari opportunità 2023/2025 approvato con deliberazione G.C. n 184 del 06/12/2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO è stato pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Ponsacco nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Allegati:

A – Funzionigramma

B – Quadro generale riassuntivo delle entrate e delle spese 2024, verifica Equilibri 2024 e Risultato di Amministrazione 2024

C e D – Verbale Nucleo di Valutazione del 20.05.2025 e Validazione relazione Performance