



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

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2025

(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

Sommario

Premessa.....	3
Presentazione Relazione	4
1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	5
1.1. Dati Generali –Territorio e Popolazione	5
1.2. L'amministrazione (struttura organizzativa e personale)	6
1.3. Dati relativi al personale in servizio	7
2. Obiettivi: risultati raggiunti.....	8
2.1. Documenti di Programmazione	8
2.2. Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco	9
3. Risorse, efficienza ed economicità: I risultati ottenuti dall'analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2024)	14
4. Il ciclo di gestione della Performance	15
5. Valutazione della Performance.....	16
5.1. I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi 2024.....	16
5.2. Valutazione performance individuale	20
5.3. Valutazione performance individuale Elevate Qualificazioni	21
5.4. Valutazione performance individuale Segretario Generale.....	22

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 scelto di conservare, anche per il presente anno, la distinzione tra i documenti al fine di dare un maggior rilievo ad alcune analisi tipiche tanto dell'una quanto dell'altra analisi e anche a causa di un impianto in continua modifica intorno al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in seguito ai nuovi sviluppi sulla normativa e che si conta di ultimare nei prossimi mesi nel quadro di una più ampia revisione dell'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 2025 e alla relativa Relazione di accompagnamento approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 12 maggio 2026.

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 (premialità 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 sono stati assegnati ai responsabili di settore e ufficio di staff per l’annualità 2025 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2025 (PEG)** (approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 24 del 18/02/2025) e al Piano Integrato di attività e Organizzazione, con specifico riguardo all’allegato 2 **Piano delle Performance 2025** (approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 38 del 06/03/2025, poi modificato con le successive deliberazioni n. 104 del 10/07/2025 e n. 158 del 14/10/2025 ma che non hanno interessato la parte degli obiettivi).

Gli obiettivi sono poi stati oggetto delle classiche operazioni di controllo e verifica sullo stato di attuazione che hanno portato alla parziale modifica e integrazione di alcuni di essi. Il nuovo documento è stato approvato, ai sensi dell’art. 13 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni, con deliberazione di Giunta Municipale n. 163 del 21/10/2025 e costituisce il riferimento ultimo per la presente analisi e quella portata avanti in sede di controllo di gestione. Il documento è stato, poi, debitamente **pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente** nella sezione dedicata dell’Amministrazione trasparente (*Performance>Piano delle performance*).

Relativamente ai fattori riguardanti l’uso delle risorse finanziarie assegnate, all’efficienza ed economicità delle azioni intraprese si rimanda, come accennato nella sezione precedente, **al Rendiconto di gestione 2025** e alla relativa Relazione di accompagnamento, approvato con **deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 12 maggio 2026**, anch’esso debitamente pubblicato sul sito istituzionale nell’apposita sezione (*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 ai sensi dell’art. 10 comma 8 lettera b) del decreto legislativo n. 33/2013.

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

1.1. Dati Generali –Territorio e Popolazione

Il Comune di Pontassieve (FI) ha una popolazione di **20.250** abitanti alla data del 31/12/2025.

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 31/12/2025 iscritta all'anagrafe del comune di Pontassieve suddivisa per classi di età e sesso			
Fascia età	Maschi	Femmine	Totale
0-19	1.688	1.531	3.219
20-59	4.846	4.653	9.499
60-80	2.722	3.026	5.748
> 80	706	1.078	1.784
Totale	9.962	10.288	20.250

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

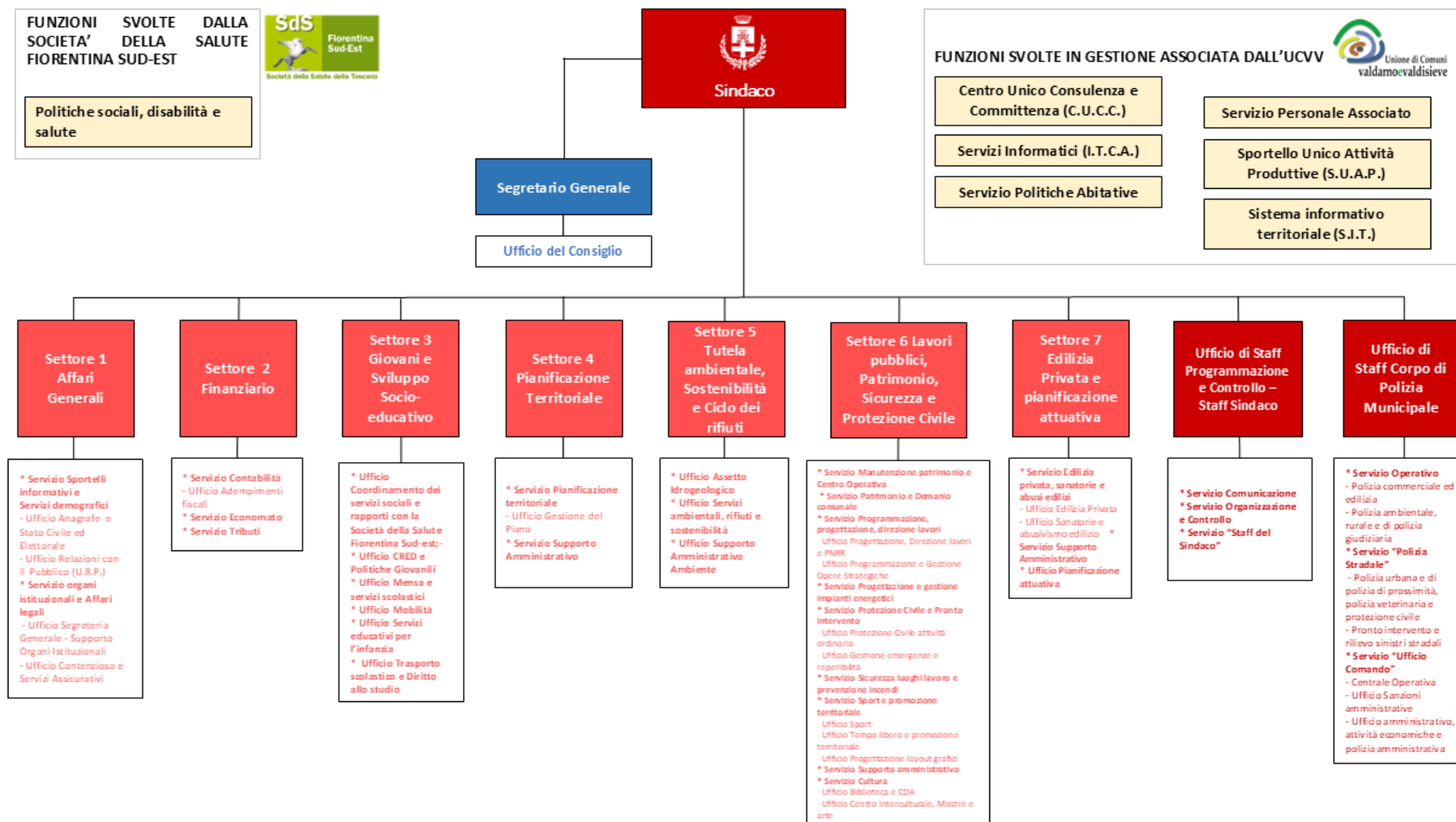
N. Componenti	N.Famiglie	Composizione %
1	3.588	38,42%
2	2.790	29,87%
3	1.513	16,20%
4	1.062	11,37%
5	269	2,88%
6	79	0,85%
7	24	0,26%
8	19	0,20%
9	2	0,02%
10	2	0,02%
11	1	0,01%
Totale	9.340	100,00%

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

Territorio	Superficie, fiumi e torrenti	Kmq 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

1.2. L'amministrazione (struttura organizzativa e personale)

La struttura organizzativa dell'Ente è stata rivista con deliberazione di Giunta Municipale n. 10 del 31/01/2023, e si presenta come nel seguente organigramma:



1.3. Dati relativi al personale in servizio

La struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31/12/2025 era ripartita in 7 Settori e 2 Unità Organizzative Autonome (Uffici di staff). 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.

I dipendenti in servizio a tempo indeterminato risultavano così articolati:

Dipendenti a Tempo Indeterminato			
Settore	N° dipendenti	M	F
Settore 1 - Affari Generali	13	1	12
Settore 2 - Finanziario	8	0	8
Settore 3 - Cultura, Giovani e Sviluppo Educativo	16	2	14
Settore 4 - Pianificazione Territoriale	2	1	1
Settore 5 - Tutela Ambientale, sostenibilità e ciclo dei rifiuti	3	0	3
Settore 6 - Lavori Pubblici, Patrimonio Sicurezza e Protezione Civile	25	17	8
Settore 7 - Edilizia Privata e Pianificazione attuativa	7	5	2
Staff Corpo Polizia Municipale	16	10	6
Staff Programmazione e Controllo-Staff del Sindaco	14	5	9
	104	41	63

Rispetto alla presente tabella è opportuno precisare che nel Settore 3 sono state conteggiate anche **n. 6 unità** nel ruolo di assistente sociale che risultano, attualmente, assegnate funzionalmente alla SDS Fiorentina sud-est ma che rimangono, a tutti gli effetti, dipendenti del Comune di Pontassieve; un'altra annotazione va riservata all'ufficio di Staff Programmazione e controllo dove è stata inclusa **una dipendente** comandata alla Centrale Unica di Consulenza e Committenza dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

Risultano, inoltre, in servizio alla data del 31/12/2025 i seguenti dipendenti **non a tempo indeterminato**

Dipendenti a Tempo Determinato	
N. 1 Segretario Comunale	Convenzione di segreteria progressivo RSP n. 193 del 02/07/2024 con il Comune di Bagno a Ripoli - Decreto di nomina n. 87 del 31/07/2024 del Sindaco del Comune di Bagno a Ripoli
N. 1 dipendente area degli istruttori	Agente istruttore di polizia locale – Ufficio di staff Corpo di Polizia municipale di Pontassieve
N. 2 dipendenti area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D1)	Farmacia – Ufficio di Staff Programmazione e controllo – Staff del Sindaco

Il totale dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2024 era perciò pari a n. 107 dipendenti dei quali n. 42 di sesso maschile e n. 65 di sesso femminile. Per quanto riguarda la distribuzione tra le aree professionali invece la situazione era la seguente:

Totale Dipendenti a Tempo Ind. e Det. per Categoria					
Categorie	M	% sul totale Area	F	% sul totale Area	Totale
Operatori Esperti (Ex B)	16	72,73%	6	27,27%	22 (20,56%)
% Area sul totale	38,10%	-	9,23%	-	-
Istruttori (Ex C)	16	36,36%	28	63,64%	44 (41,12%)
% Area sul totale	38,10%	-	43,08%	-	-
Funzionari ed Elevate Qualificazioni (Ex D)	10	24,39%	31	75,61%	41 (38,32%)
% Area sul totale	23,81%	-	47,69%	-	-
Totale	42 (39,25%)	-	65 (60,75%)	-	107 (100,00%)

2. Obiettivi: risultati raggiunti

2.1. Documenti di Programmazione

Titolo	Riferimenti Normativi	Atto di approvazione	Data
Indirizzi generali di governo 2024-2029 (Sindaco Boni)	- TUEL: art. 42, c.3 e art. 46, c.3 - Statuto: art. 34	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71	05/09/2024
D.U.P. 2025-2027	D.lgs 118/2011	Deliberazione del Consiglio Comunale n.129	23/12/2025
Varianti al D.U.P. 2025-2027	- TUEL: art. 170 così come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014; - Reg. di contabilità artt.6-8.	Deliberazione del Consiglio Comunale n.39	29/04/2025
		Deliberazione del Consiglio Comunale n.73	31/07/2025
		Deliberazione del Consiglio Comunale n.90	30/09/2025
Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027	Art. 6, c.5, D.L 80/2021	Deliberazione della Giunta Municipale n.38	06/03/2025
Variazioni alla sezione 3.3. del P.I.A.O.		Deliberazione della Giunta Municipale n.104	10/07/2025
		Deliberazione della Giunta Municipale n.158	14/10/2025
Piano esecutivo di gestione 2025	- TUEL n.267/2000: art. 108, c.1 e art. 169 - Reg. di contabilità: artt. 10-12 - Regolamento di organizzazione: art.12	Deliberazione della Giunta Municipale n.24	18/02/2025
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	- TUEL: art. 193, c.2; - Reg. di contabilità: art. 13	Deliberazione Consiglio Comunale n.71	31/07/2025
Rendiconto di gestione 2025	TUEL n.267/2000: art. 227	Deliberazione Consiglio Comunale n.35	12/05/2026

2.2. Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco

Il 2025 è stato il primo anno completo della nuova legislatura del sindaco Boni dopo che nel giugno 2024 vi era stato l'avvicendamento con la sindaca Marini a seguito delle elezioni comunali. Nel 2025 gli obiettivi strategici sono stati tracciati secondo le linee di mandato approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 05/09/2024 che si riportano di seguito:

Obiettivi strategici di mandato Sindaco Boni					
Obiettivi Strategici Programma 1 - Pensarsi Comunità: Sanità e politiche sociali, abitare e lavoro					
Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
1.1.La Casa di comunità	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 13	Programma 05	Realizzazione di un nuovo sistema socio sanitario integrato di zona – modello hub e spoke quale contenitore di servizi di prossimità	- Settore 3 - Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
1.2.Welfare di comunità	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 12	Programma 08	Promozione e sviluppo di servizi di sostegno ed inclusione sociale. Potenziamento delle attività a sostegno della domiciliarità per le persone non autosufficienti. Realizzazione di interventi a sostegno della non auto sufficienza sulla base dei maggiori e diversi bisogni della popolazione	Settore 3 tramite SDS
1.3.Interazione con la SDS	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 12	Programma 07	Azioni volte a consolidare e rafforzare l’azione della Sds per migliorare la risposta socio-sanitaria. Azioni di informazione e spiegamento delle iniziative veicolate da Sds verso la cittadinanza	Settore 3 tramite SDS
1.4.Nuova farmacia comunale	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 14	Programma 04	Apertura di una nuova farmacia comunale di servizi	Staff Programmazione e controllo - Staff Sindaco
1.5.Condomini solidali e socializzazione	- Ben Soc.	Missione 12	Programma 06	Realizzazione della innovativa esperienza dei condomini solidali, al fine di sperimentare nuove forme di coabitazione tra giovani ed anziani	- Settore 6 - Settore 4 - Settore 3
1.6.Emergenza abitativa	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 08	Programma 02	Realizzazione di nuove strutture di Erp e di edilizia sociale residenziale sul territorio comunale. Potenziamento delle attività di prevenzione della perdita di alloggio, sperimentando misure di sostegno all’abitare, anche di natura non economica.	- Settore 6 - Settore 4
1.7.Tutela e qualità del lavoro	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 15	- Prog. 01 - Prog. 02 - Prog. 03	Azioni volte a favorire l’insediamento di attività produttive nei settori caratterizzanti il territorio (agroalimentare, metalmeccanica e filiera moda) Promuovere l’informazione, conoscenza e orientamento per favorire l’accesso al mercato del lavoro o alla creazione di impresa, con particolare riferimento alle giovani generazioni	- Corpo PM - Settore 3, - Settore 4 - Settore 5 - Settore 7
		Missione 12	Programma 05		
1.8.Sicurezza sul lavoro	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 15	Programma 01	Adozione di misure, nel rispetto del codice dei contratti e della altra normativa esistente, atte a garantire e promuovere nelle imprese e operatori economici che contrattano con il comune una cultura volta al lavoro sicuro e sano	Tutti i settori e uffici di staff
		Missione 01	Programma 10		
Obiettivi Strategici - Programma 2 - Prendersi cura: Governo del territorio, decoro urbano economia locale e sicurezza					
Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
2.1.Parchi fluviali e ciclovie: risorsa per Una mobilità dolce, per il tempo libero e per un turismo slow	- Ben Soc. - Ben. Amb. - Ben. San.	Missione 09	Programma 02	Estensione e valorizzazione del Sistema dei parchi fluviali	- Settore 5 - Settore 6
			Programma 05		
		Missione 10	Programma 05	Implementazione dei collegamenti ciclopdonali delle frazioni e della rete escursionistica	
2.2.Le Frazioni la nostra peculiarità, la nostra forza	- Ben Soc. - Ben. Amb.	Missione 09	Programma 05	1) Favorire la presenza e l’erogazione dei servizi ecosistemici nelle frazioni 2) Potenziamento della sicurezza e della presenza sul Territorio.	- Corpo PM - Settori interessati e competenti per i servizi da erogare
2.3.Parchi pubblici, piazze e luoghi di aggregazione, centrali per la qualità della vita	- Ben Soc. - Ben. Amb.	Missione 09	Programma 02	Riqualficazione nell’ottica di una migliore vivibilità e inclusività delle piazze e dei parchi pubblici nel capoluogo e nelle frazioni	Settore 6

2.4.II Centro Storico e i Centri Commerciali Naturali il cuore commerciale di Pontassieve che può tornare a battere	- Ben. Eco. - Ben Soc.	Missione 14	Programma 01	Rilancio e rinnovamento del decoro e dell'immagine del Centro Storico e sua riperimetrazione commerciale	- Settore 6 - Corpo PM
			Programma 02	Rivitalizzazione del sistema del commercio al dettaglio e dell'artigianato di servizio nelle strade mercato e nei centri commerciali naturali	Vari settori
				Sostegno alle manifestazioni e alle iniziative promozionali dei prodotti e delle specificità del territorio	Staff del Sindaco
2.5.Un Piano per il decoro urbano	- Ben Soc. - Ben. Amb.	Missione 08	Programma 01	Redazione del Piano del Decoro Urbano Comunale di durata triennale che definisca le priorità ,le linee di intervento e le fonti di finanziamento	Settore 6
		Missione 01	Programma 05		
2.6.Una comunità sicura	Ben Soc.	Missione 03	Programma 01	Stesura del nuovo Piano Della Sicurezza Comunale	Corpo PM
			Programma 02	Studi e interventi per risolvere le criticità di viabilità e di sicurezza stradale esistenti nel Territorio	- Settore 6 - Corpo PM
Obiettivi Strategici - Programma 3 - Rendersi accoglienti e crescere insieme: Associazionismo, sport, cultura e istruzione, giovani, inclusione e cooperazione					
Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
3.1.1.Sport – Centro natatorio intercomunale	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 06	Programma 01	Progettazione e realizzazione dei lavori di ristrutturazione della piscina interna comunale e trasformazione in Centro Intercomunale	Settore 6
3.1.2.Sport – Impianti e gestioni	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 06	Programma 01	Miglioramento impiantistico ed efficientamento energetico degli impianti sportivi comunali	Settore 6
		Missione 01	Programma 05		
3.1.3.Sport e inclusione	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 06	Programma 01	Consolidamento e sviluppo delle esperienze e dei progetti di inclusione in ambito sportivo esistenti sul territorio	Settore 3 tramite SDS
		Missione 12	Programma 02		
			Programma 04		
3.1.4.Sport e prevenzione	- Ben Soc. - Ben. San.	Missione 06	Programma 01	Promozione dell'utilizzo e nuova realizzazione di aree comunali, al fine di rispondere sempre meglio alla richiesta di attività sportiva diffusa, all'aperto e per tutti	Settore 6
3.2.La Casa della cultura, un progetto per una biblioteca che guarda al futuro	- Ben Soc.	Missione 05	Programma 02	Realizzazione dell'intervento denominato la casa della Cultura, delle Culture, della memoria e delle Associazioni nel palazzo comunale sede attuale della biblioteca e negli spazi attigui delle Muratine	Settore 6
		Missione 08	Programma 01		
		Missione 12	Programma 08		
3.3.1.Centri di aggregazione giovanile	- Ben Soc.	Missione 06	Programma 02	Adozione delle misure e delle iniziative volte a facilitare e sostenere la creazione di Centri giovanili di aggregazione nelle frazioni anche attraverso il consolidamento dell'esperienze esistenti	Settore 3
3.3.2.La fascia di età 11-14, i giovani più fragili	- Ben Soc.	Missione 06	Programma 02	Promuovere azioni di tutoraggio sia attraverso il Servizio Civile, sia tramite altri progetti di volontariato e iniziative	Settore 3
		Missione 14	Programma 01	A partire della commissione scuola lavorare in sinergia sulle Politiche Giovanili in sinergia con l'Istituto Comprensivo Scolastico e con il coinvolgimento degli attori pubblici e privati (Società della salute, mondo dell'associazionismo, mondo dello sport...)	
3.4.1.Inclusione e disabilità	- Ben Soc.	Missione 10	Programma 05	Approvazione e completamento del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche comunale (PEBA)	- Corpo PM - Settore 6 - Settore 4
		Missione 12	Programma 02	Adozione di politiche di sostegno attive sulla disabilità e sul Dopo di Noi, con il coinvolgimento delle realtà associative attive sul territorio e le tante società sportive già operanti sul tema, stimolando anche nuova progettualità	- Settore 3 - Settori interessati e competenti per i servizi da erogare
3.4.2.Inclusione e nuovi cittadini	- Ben Soc.	Missione 12	Programma 04	1) Consolidamento dell'esperienza comunale nel progetto di accoglienza diffusa mediante il Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI) ex progetto SPARR-SIPROIMI 2) Consolidamento e potenziamento, nell'ambito della società della salute del Progetto Migranti	- Settore 6 - Settore 3 tramite SDS
3.4.3.Inclusione e famiglie	- Ben Soc.	Missione 12	Programma 05	Valorizzazione e diffusione delle prati-che di educazione e socializzazione infantile sul modello della Ludoteca Comunale facendo rete con le associazioni e con altri spazi presenti nei circoli del territorio	Settore 3
3.4.4.Inclusione e nuovi anziani	- Ben Soc.	Missione 12	Programma 03	Sviluppo di percorsi che possano creare opportunità di socializzazione per gli anziani e nuova progettualità, coinvolgendo le nuove generazioni, per garantire facilitazione accesso ai nuovi servizi e combattere il digital divide	- Settore 3 - Altre strutture comunali da coinvolgere

3.5.1.Nidi e poli 0-6	- Ben Soc.	Missione 12	Programma 01	Azioni e misure volte al potenziamento della rete dei nidi e all'esportazione del modello 0-6 Polo Integrato Infanzia di Santa Brigida nel capoluogo e nelle altre frazioni	Settore 3
3.5.2.L'istituto comprensivo di Pontassieve	- Ben Soc.	Missione 04	- Prog. 01 - Prog. 02 - Prog. 06 - Prog. 07	Potenziare l'offerta quantitativa e qualitativa del sistema dei servizi educativi di Pontassieve, garantire il sostegno agli alunni con certificazione e/o bisogni educativi speciali, adeguando le relative risorse e creando spazi e ambienti educativi adeguati	- Settore 3 tramite SDS - Settore 6
3.5.3.Scuola secondaria di secondo grado: Balducci e nuovo polo professionale	- Ben Soc.	Missione 04	- Prog. 02 - Prog. 05 - Prog. 06 - Prog. 07	Ampliamento dello spazio attiguo alla Scuola secondaria e Balducci per la realizzazione del Polo Professionale di Pontassieve	- Settore 6 - Settore 4
3.5.4.CPIA e formazione per gli adulti	- Ben Soc.	Missione 04	Programma 05	Incentivare e facilitare l'integrazione scuola lavoro per i settori strategici mediante attivazione di specifici percorsi di formazione professionale in sinergia con le Aziende del territorio.	- Settore 3 - Settore 4 - Settore 6
		Missione 15	Programma 02		
3.5.5.Formazione Professionale	- Ben Soc.	Missione 04	Programma 05		
		Missione 15	Programma 02		
3.6.Cooperazione e gemellaggi	- Ben Soc.	Missione 19	Programma 01	Sostegno alla cooperazione internazionale e alle associazioni locali esistenti riguardo alle tematiche della accoglienza, della solidarietà, delle pari opportunità, nel solco della continuità delle politiche di aiuto tenute dalle amministrazioni comunali degli ultimi decenni.	Settore 6

Obiettivi Strategici - Programma 4 - Sapersi innovare: Comune semplice ed efficiente, mobilità ed economia circolare, sostenibilità, ambiente e marketing territoriale

Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
4.1.1.Transizione digitale	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 14	Programma 03	1) Valorizzare le risorse umane dell'ente e incrementare il benessere organizzativo anche attraverso azioni di miglioramento continuo programmate con il personale e le sue rappresentanze, fra cui il miglioramento della comunicazione e condivisione delle strategie dell'ente. 2) Garantire il costante coordinamento intersettoriale e coordinare gli strumenti di programmazione ed i relativi documenti in un'ottica di sempre maggiore integrazione di tutti gli elementi che vi concorrono in vista della creazione di valore pubblico. In questo ambito, dare impulso al sistema dei controlli di qualità, volti al monitoraggio della soddisfazione degli utenti interni ed esterni 3) Redazione ed approvazione del Piano Triennale per Informatica del comune. 4) Pieno dispiegamento dei servizi digitali acquisiti tramite le risorse del PNRR e promozione di azioni innovative per potenziare e rendere pienamente accessibili i servizi on-line, favorendo la diffusione delle credenziali SPID-CIE, i pagamenti digitali PAGOPA, l'utilizzo del punto unico d'accesso App-IO. 5) Proseguire con le azioni di revisione dei processi, potenziamento delle competenze e digitalizzazione dei servizi demografici, anche in relazione all'evoluzione normativa in materia di semplificazione.	- Servizio ICT Unione di Comuni - Tutti i settori/uffici di staff interessati dalle innovazioni
4.1.2.Servizi allo sportello	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 01	Programma 08	Adozioni di azioni e di misure organizzative volte alla semplificazione dei servizi erogati ai cittadini, anche mediante la piena esplicazione dei processi di digitalizzazione delle procedure e dei sistemi in corso grazie ai finanziamenti legati al PNRR	- Settore 2 - Tutti i settori e uffici di staff interessati
4.1.3.Servizi a domanda personale	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 01	Programma 11	Graduale passaggio per il servizio di raccolta di rifiuti a tariffa corrispettiva	- Settore 5 - Settore 2
4.2.1.Edifici 100% sostenibili	- Ben Soc. - Ben. Eco. - Ben. Amb	Missione 01	Programma 05	Generazione di energia pulita ricorrendo a fonti rinnovabili mediante installazione di pannelli fotovoltaici	- Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
		Missione 17	Programma 01		
		Missione 09	Programma 02		
4.2.2.Emissioni e studio, verso un Piano comunale di adattamento ai cambiamenti climatici	- Ben Soc. - Ben. Amb - Ben. San.	Missione 09	Programma 08	Inventario delle emissioni climateranti generate dal Comune di Pontassieve in collaborazione con UNIFI e/o Enti di ricerca e contestuale re-dazione di un Piano Comunale di adattamento ai cambiamenti Climatici e alla tutela della salute e dell'ambiente	- Settore 5 - Settore 4 - Tutti i settori e uffici di staff interessati

4.2.3.Favorire la creazione di comunità energetiche rinnovabili e sistemi di autoconsumo	- Ben Soc. - Ben. Eco. - Ben. Amb	Missione 09	Programma 02	Azioni volte alla divulgazione di buone pratiche ed esperienze, al sostegno ed alla fattiva collaborazione alla creazione di Comunità energetiche rinnovabili (CER)	- Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
		Missione 17	Programma 01		
4.2.4.Mobilità elettrica e dolce , l'obiettivo "ricaricare in ogni frazione"	- Ben Soc. - Ben. Eco. - Ben. Amb	Missione 10	Programma 02	Potenziamento dei sistemi di approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili e ricerca fondi sulla mobilità sostenibile	- Settore 5 - Settore 6
4.2.5.Riduzione della CO2 e delle isole di calore, due boschi urbani per Pontassieve e Pelago	- Ben Soc. - Ben. Amb - Ben. San.	Missione 09	- Prog. 02 - Prog. 05	Mitigare le ondate di calore mediante interventi di forestazione urbana dei tessuti a prevalente funzione residenziale e produttiva	- Settore 5 - Settore 4 - Settore 6
4.2.6.La risorsa idrica, un bene da tutelare	- Ben Soc. - Ben. Amb - Ben. San.	Missione 09	- Prog. 04 - Prog. 06	Azioni volte alla valorizzazione dei fiumi e a garantire una gestione del sistema idrico efficiente, sostenibile e di qualità , evitando il più possibili sprechi della preziosa risorsa	Settore 5
4.2.7.Agricoltura e territorio, fare squadra per prevenire il dissesto idrogeologico	- Ben Soc. - Ben. Amb	Missione 09	Programma 01	1) Reperimento di risorse e finanziamenti e realizzazione degli interventi finalizzati alla prevenzione del rischio idrogeologico e al ripristino di frane e danni idrogeologici 2) Adozione di politiche attive per contrastare l'abbandono dei territori aperti con il coinvolgimento degli attori locali	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
		Missione 16	Programma 01		
4.3.la Valdisieve un territorio che si identifica, creazione di un marchio e strategia di marketing territoriale	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 05	- Prog. 01 - Prog. 02	Creazione di una identità definita e del brand "Valdisieve" facendo rete ed attivando progettualità, il tutto in sinergia con i comuni limitrofi e gli altri attori coinvolti	- Staff Programmazione e controllo-Staff Sindaco - Altri settori interessati - UCVV
		Missione 07	Programma 01		
4.4.Un turismo lento e consapevole un'opportunità per la Valdisieve e per la Città di Firenze	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 05	- Prog. 01 - Prog. 02	Azioni volte alla promozione del turismo e degli eventi patrocinati dal Comune come volano turistico per il territorio	- Staff Programmazione e controllo-Staff Sindaco - Altri settori interessati - UCVV
		Missione 07	Programma 01		
		Missione 18	Programma 01		

Obiettivi Strategici - Programma 5 - Avanzare uniti: Pianificazione territoriale e metropolitana e servizi associati

Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
5.1.1.Grandi Opere: Doppio Ponte di Vallina	- Ben Soc.	Missione 10	Programma 05	Misure e strategie volte a facilitare la ripartenza della progettazione esecutiva e l'avvio del doppio Ponte di Vallina	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
5.1.2.Grandi opere: Variante Montebonello	- Ben Soc.	Missione 10	Programma 05	Attuazione delle politiche volte alla pianificazione, progettazione e realizzazione della cd. Variante di Montebonello, in sinergia con le altre amministrazioni ed enti coinvolti	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
5.1.3.Grandi opere: Rotatoria Sieci	- Ben Soc.	Missione 10	Programma 05	Progettazione e realizzazione, nell'arco della legislatura, della rotatoria delle Sieci per la eliminazione del semaforo e del nuovo sottoattraversamento della ferrovia attraverso il coinvolgimento della Città Metropolitana con la possibilità di realizzarsi in più fasi	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
5.1.4.Grandi opere: ampliamento parcheggio scambiatore della stazione ferroviaria di Pontassieve	- Ben Soc.	Missione 10	Programma 05	Progettazione e realizzazione degli interventi per il potenziamento e l'ampliamento del Parcheggio scambiatore della Stazione Ferroviaria di Pontassieve	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7
		Missione 10	Programma 01		

5.2. Intermodalità, scambio gomma ferro e l'orizzonte del biglietto unico	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 10	Programma 01	Adozione di iniziative e di misure volte a concordare con la Regione Toscana e con i gestori del trasporto pubblico un nuovo sistema di tariffazione a biglietto unico. Migliorare la buona mobilità interna incrementando i chilometri di piste ciclabili e percorsi pedonali protetti. Incentivare inter-mobilità fra auto, bus e treno	- Settore 3 - Settore 4 - Settore 5 - Settore 6
		Missione 12	Programma 05		
5.3. Piano operativo dei comuni di Pontassieve e Pelago	- Ben Soc. - Ben. Eco. - Ben. Amb - Ben. San.	Missione 01	Programma 06	Rendere efficace attraverso l'ap-provazione del nuovo Piano Operativo. Attuazione delle misure e degli interventi di rigenerazione urbana presenti nel Piano	- Settore 4 - Settore 5 - Settore 6 - Settore 7 - Corpo PM
		Missione 08	Programma 01		
		Missione 09	Programma 01		
		Missione 18	Programma 02		
5.4. Unione dei Comuni e rapporti intercomunali	- Ben Soc.	Missione 18	Programma 01	Sviluppo del sistema dei rapporti e delle collaborazioni per la definizione e organizzazione di nuove funzioni e servizi associati, al fine di garantire una maggiore efficienza amministrativa e di potenziare la coesione politica della area	- Staff Programmazione e controllo-Staff Sindaco - Altri settori comunali coinvolti
5.5. Rapporti con Città Metropolitana, non si può prescindere da una dimensione metropolitana	- Ben Soc.	Missione 18	Programma 01	Valdisieve che agisce all'unisono: condivisione delle politiche per la mobilità, infrastrutture, governo del territorio, istruzione e opportunità culturali con i comuni della cintura fiorentina	Vari settori comunali coinvolti
Obiettivi strategici trasversali extra Linee di mandato					
Linea Guida	Valore Pubblico	Missione Contabile	Programma Contabile	Obiettivo Strategico	Settore/ Ufficio Di Staff
Prevenzione della corruzione e trasparenza	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 1	Programma 09	Predisposizione dei piani e dei documenti di prevenzione della corruzione e trasparenza come previsti dalle normative e attuazione delle misure previste	- Staff Programmazione e controllo-Staff Sindaco - Tutti i settori per gli adempimenti di competenza
			Programma 11		
Fiscalità e finanza pubblica	- Ben Soc. - Ben. Eco.	Missione 1	Programma 03	1) Equità fiscale e lotta all'evasione tramite il potenziamento delle azioni di recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale in materia di tributi locali; 2) Rispettare le regole nazionali e comunitarie di finanza pubblica, garantendo un risultato di competenza dell'esercizio non negativo 3) Sostenere le politiche di investimento per lo sviluppo e la manutenzione del Comune; 4) Garantire la trasparenza dell'azione e degli atti amministrativi ai fini del controllo sull'operato dell'agire pubblico 5) Definire politiche attive nella gestione dei tributi locali, nell'ambito delle nuove politiche fiscali e dell'equilibrio di bilancio, che garantiscono in maniera più ampia possibile la progressività e l'equità dell'imposizione.	- Settore 2 - Tutti i settori per gli adempimenti di competenza
			Programma 04		
		Missione 18	Programma 01		
		Missione 20	Programma 01		
			Programma 02		
			Programma 03		
		Missione 50	Programma 01		
			Programma 02		
		Missione 60	Programma 01		

3. Risorse, efficienza ed economicità: I risultati ottenuti dall'analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2025)

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla Deliberazione Consiglio Comunale n. 35 del 12/05/2026, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione anno 2025.

A titolo riassuntivo del Rendiconto dell'esercizio 2025, 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 succitata deliberazione di Consiglio Comunale n. 38/2026** che dà atto che il Conto del bilancio dell'esercizio 2025 si chiude con un risultato di amministrazione al 31/12/2025 di € 9.047.982,63 così come risulta dal seguente prospetto riassuntivo della gestione finanziaria:

		Gestione		
		Residui	Competenza	Totale
Fondo cassa al 1° gennaio				3.542.989,66 €
Riscossioni	(+)	7.577.430,21 €	30.360.292,06 €	37.937.722,27 €
Pagamenti	(-)	7.317.769,49 €	29.934.501,71 €	37.252.271,20 €
Saldo di cassa al 31 dicembre	(=)	-	-	4.228.440,73 €
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)	-	-	-
Fondo di cassa al 31 dicembre	(=)	-	-	4.228.440,73 €
Residui attivi	(+)	12.992.005,85 €	10.033.457,77 €	23.025.463,62 €
di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in attesa di riversamento nel conto di tesoreria	(-)	-	117.098,39 €	-
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze (Add.le IRPEF)		-	-	-
Residui passivi		3.087.606,33 €	9.255.370,12 €	12.342.976,45 €
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	(-)			396.538,32 €
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	(-)			5.466.406,95 €
Risultato di amministrazione al 31 dicembre 2025 (A)	(=)			9.047.982,63 €
Composizione del Risultato di amministrazione al 31 dicembre 2025				
Parte accantonata				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2025		4.834.047,77 €		
Fondo perdite società partecipate		175,00 €		
Fondo contezioso		125.282,27 €		
Fondo obiettivi finanza pubblica		47.807,00 €		
Altri accantonamenti		495.481,40 €		
Totale parte accantonata (B)		5.502.793,44 €		
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili		638.413,96 €		
Vincoli derivanti da trasferimenti		853.867,96 €		
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui		9.494,10 €		
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente		106.240,30 €		
Altri vincoli		-		
Totale parte vincolata (C)		1.608.016,32 €		
Parte destinata agli investimenti		634.242,15 €		
Totale parte destinata agli investimenti (D)		634.242,15 €		
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)		1.302.930,72 €		

4. Il ciclo di gestione della Performance

Il ciclo di gestione della Performance, unitamente a quello della programmazione, è stato stravolto negli anni precedenti a causa della rivoluzione introdotta 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 (P.I.A.O.).

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 avuto 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, al P.I.A.O., 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 gestionali che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato con **Deliberazione della Giunta Municipale n.18 del 18/02/2025**;
- Definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi e di dettaglio rispetto a quelli gestionali per l'annualità in corso con indicazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori approvati all'interno del Piano della Performance come assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) con **Deliberazione della Giunta Municipale n.38 del 06/03/2025**;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

Da ultimo l'attività di monitoraggio in itinere, di controllo strategico e di revisione degli obiettivi così assegnati come previsto dall'art. 13 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni è stata portata avanti con la **Deliberazione della Giunta Municipale n.163 del 21/10/2025** con la quale è stata approvata la nuova e definitiva versione del documento e dei rispettivi obiettivi.

Tutti i documenti delle diverse fasi sono stati debitamente **pubblicati sul sito istituzionale** nelle loro apposite sezioni.

5. Valutazione della Performance

5.1. I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi 2025

Il Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.) si è riunita, per il presente anno, in due occasioni in prima convocazione in data 21/07/2026 e in seconda convocazione, a seguito della ricezione delle integrazioni richieste, in data 22/07/2026, per visionare il Piano della Performance 2025 e analizzare il report dei vari Responsabili di Area/Unità Organizzative Autonome (Uffici di Staff) che riporta, 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 a ciascun obiettivo i gradi di raggiungimento come riportato nella tabella in calce alla presente sezione.

Come precedentemente indicato gli obiettivi sono stati assegnati ai singoli Responsabili di Settore-Ufficio di Staff per l'anno 2025 prima a un livello generale con il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato con Deliberazione della Giunta Municipale n.24 del 18/02/2025 e a un livello operativo con l'approvazione del Piano della Performance come assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) con Deliberazione della Giunta Municipale n.38 del 06/03/2025. Tali obiettivi sono stati poi oggetto di integrazioni e correzioni a seguito dell'attività di revisione svolta nell'ambito del controllo strategico e approvata con deliberazione di Giunta Municipale n. 163 del 21/10/2025 ed è proprio questa ultima versione ad essere stata usata come base per la valutazione della performance dei soggetti di vertice responsabili per gli stessi.

Di seguito si riporta in forma schematica e tabellare una rappresentazioni dell'ultima versione approvata degli obiettivi così come sono stati assegnati ai vari responsabili per l'annualità 2025; per una rappresentazione completa degli stessi (descrizione obiettivo, cronoprogramma, descrizione indicatori di raggiungimento, etc...) si rinvia allo stesso documento del Piano delle Performance 2025 come pubblicato sul sito istituzionale, in "Amministrazione trasparente > Performance > Piano delle performance".

Riepilogo obiettivi 2024 (Assegnazione ai vari responsabili)						
VP	Progr. Mandato Sindaco	Missione Contabile	Programma Contabile	N. e Titolo Obiettivo	Indicatori	Settore/UdS Responsabile
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 1	EXTRA DUP		1-Open day 2025- potenziamento delle aperture Servizio Sportelli Informativi e Demografici	-Giorni apertura straordinaria; -Numero carte di identità rilasciate per ogni apertura straordinaria	S1 Affari Generali CAMMILLI
BEN. AMB. BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.1. O.S. 4.1.1.5.	M. 14	P. 3	2-Completamento della Digitalizzazione del Servizio di Stato Civile e piena Adesione allo Stato Civile Digitale	Numero di registri di Stato civile fisici	
● Obiettivo 1 – Indicatori 1-2= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% ● Obiettivo 2 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.3. O.S. 4.1.3.1.	M. 1	P. 11	3-Passaggio a tariffa corrispettiva	Passaggio a tariffa corrispettiva	S2 Finanziario TINACCI
	Obiettivo trasversale Linea guida E.L.2. O.S. E.L.2.1.	● M. 1, P. 3 e 4; ● M. 18, P. 1 ● M. 20, P. 1, 2 e 3; ● M. 50, P. 1 e 2; ● M. 60, P. 1.		4-Recupero evasione entrate IMU e TARI e CUP	Realizzare il gettito previsto in bilancio	
				5-Recupero TARI non incassata	Accertare tutti gli utenti sollecitati che non hanno pagato	
	Obiettivo trasversale Linea guida E.L.2. O.S. E.L.2.5.			6-ACCRUAL - Adozione del Sistema Unico di Contabilità Economico Patrimoniale	Passaggio alla contabilità ACCRUAL	
● Obiettivo 3 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% ● Obiettivo 4 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% ● Obiettivo 5– Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% ● Obiettivo 6 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						

BEN. AMB. BEN. SAN. BEN. SOC.	Programma 3 Linea guida 3.5.2. O.S. 3.5.2.1.	M. 9	P. 1, 2, 6 e 7	7-Realizzazione del “Pranzo educativo” nelle scuole dell’infanzia	-Realizzazione di una formazione generale sul pranzo educativo rivolta al personale docente, al personale ATA e al personale addetto allo sporzionamento; -Individuazione di alcuni plessi dai quali far partire la sperimentazione del pranzo educativo e realizzazione di specifici incontri negli stessi; -Monitoraggio della sperimentazione nei plessi pilota; -Progressiva estensione della sperimentazione in tutti i plessi delle scuole dell’infanzia e realizzazione di specifici incontri negli stessi; -Monitoraggio della sperimentazione in tutti i plessi coinvolti dal progetto; -Restituzione degli esiti della sperimentazione tramite apposito seminario/convegno.	S3 Giovani, e Sviluppo Socio-Educativo LANDI
BEN. AMB. BEN. SOC.	Programma 3 Linea guida 3.4.3. O.S. 3.4.3.1.	M. 12	P. 5	8-Cantiere Ludoteca: la ludoteca comunale si apre al territorio	-Convocazione di un incontro con i circoli e le associazioni del territorio per la presentazione del progetto e la raccolta delle adesioni allo scopo di creare un gruppo operativo; -Attivazione di una formazione per i volontari/operatori che aderiranno al progetto, durante la quale saranno previste delle visite presso la ludoteca comunale e degli incontri con il coordinamento pedagogico comunale, nei quali si forniranno indicazioni e informazioni sulle linee d’intervento e sulla scelte educative del modello comunale; -Realizzazione di laboratori tematici nelle varie sedi delle frazioni condotti dal personale della ludoteca comunale in collaborazione con i volontari/operatori di riferimento; -Monitoraggio, accompagnamento e verifica delle attività dei vari “Cantieri ludoteca”;	
BEN. SOC.	Programma 3 Linea guida 3.3.2. O.S. 3.3.2.1. O.S. 3.3.2.2.	• M. 6, P. 2; • M. 14, P. 1		9-Doposcuola in rete: promozione e progettazione di azioni di tutoraggio per la fascia 11/14 anni	-Realizzazione e somministrazione ai ragazzi della scuola secondaria di primo grado di un questionario, elaborato in collaborazione con la Consulta Giovanile del Comune di Pontassieve, volto alla rilevazione dei loro bisogni e delle loro richieste; -Realizzazione di un report contenente i risultati dell’indagine; -Creazione di un tavolo con i circoli e le associazioni del territorio, in collaborazione con la scuola e la Consulta Giovanile, nel quale verranno presentati i risultati dell’indagine al fine di progettare una rete di centri/servizi di tutoraggio per la fascia di età 11/14 anni diffusi sul territorio, che rispondano alle esigenze delle ragazze e dei ragazzi	
• Obiettivo 7 – Indicatori 1-2-3-4-5-6= 90% - Raggiungimento obiettivo: 90% • Obiettivo 8 – Indicatori 1-2-3-4= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% • Obiettivo 9– Indicatori 1-2-3= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. SOC. BEN. AMB. BEN. SAN.	Programma 5 Linea guida 5.3. O.S. 5.3.1.	• M. 1, P. 6; • M. 8, P. 1 • M. 9, P. 1 e 2; • M. 18, P. 1.		10-Piano Operativo Intercomunale Comuni di Pontassieve e Pelago.	Direttive e deliberazioni GM, atti istruttori, verbali commissioni, deliberazioni Consiliari, Verbali Conferenza paesaggistica	S4 Pianificazione territoriale CARLI
				11-Redazione del Piano di localizzazione stazioni radio base	Determina affidamento, convenzione, estremi pec di trasmissione dal comune al consulente dei dati Scia e Piani, protocollo consegna da parte consulente della versione provvisoria del Piano, delibere di indirizzo delle GM sulle modifiche al Piano, pec attivazione VAS e provvedimento soggetto competente VAS, pec consegna versione adozione del Piano da parte del consulente, delibera di adozione Giunte Municipali, comunicati stampa adozione, pec pareri Asl e Arpat, deliberazioni consiliari di approvazione definitiva. Avviso pubblicazione Burt.	

BEN. ECO. BEN. SOC. BEN. AMB. BEN. SAN.	Programma 5 Linea guida 5.3. O.S. 5.3.1.	• M. 1, P. 6; • M. 8, P. 1 • M. 9, P. 1 e 2; • M. 18, P. 1.		12-Piano comunale di classificazione acustica	Provvedimento soggetto competente VAS - deliberazione GM, verbali commissioni consiliari, deliberazioni Consiliari, pubblicazione BURT, atti istruttori controdeduzioni, pareri ASL e ARPAT	S4 Pianificazione territoriale CARLI
• Obiettivo 10 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% • Obiettivo 11 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% • Obiettivo 12 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. AMB. BEN. SAN.	Programma 4 Linea guida 4.2.7. O.S. 4.2.7.1.	• M. 9, P. 1; • M. 16, P. 1.		13-Progetto di Fattibilità Tecnico Economica dell'intervento di consolidamento del dissesto franoso interessante Via Palagio in Colognole in Località Vicoferaldi nord. Reperimento di risorse e finanziamenti per avviare la progettazione esecutiva.	Determinazione di approvazione PFTE	S5 Tutela Ambientale, Sostenibilità e Ciclo dei rifiuti PROCACCI
BEN. AMB. BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.3. O.S. 4.1.3.1.	M.1	P. 11	14-Supporto ad ALIA, nuovo gestore dei rifiuti ed ai cittadini nel passaggio ad un nuovo sistema di conferimento dei rifiuti ed alla tariffa corrispettiva	Approvazione progetto di revisione sistema di raccolta rifiuti	
BEN. ECO. BEN. SOC. BEN. AMB. BEN. SAN.	Programma 2 Linea guida 2.1.1. O.S. 2.1.1.2. O.S. 2.1.1.3.	M. 10	P. 5	15-Miglioramento delle condizioni di percorribilità del Sentiero dei Mulini (GEOA) e organizzazione di eventi per la sua inaugurazione e per la valorizzazione del Sentiero della Liberazione di Firenze	Eventi partecipati dai cittadini	
• Obiettivo 13 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% • Obiettivo 14 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% • Obiettivo 15 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. AMB. BEN. SOC. BEN. SAN.	Programma 2 Linea guida 2.1.2. O.S. 2.1.2.1. O.S. 2.1.2.2.	M. 10	P. 5	16-Mobilità sostenibile	-Ciclopista Arno I Lotto; -Ciclopista Arno II Lotto; -Ciclopeditonale stazione Sieci – Balducci PNRR.	S6 LLPP SASSOLINI
BEN. AMB. BEN. SOC.	Programma 2 Indirizzo 2.3 O.S. 2.3.1.	M. 9	P. 2	17-Riquilificazione delle piazze e dei parchi pubblici nel capoluogo e nelle frazioni	-Riquilificazione dei parchi pubblici nel capoluogo e nelle frazioni; -Riquilificazione delle aree verdi nel capoluogo e nelle frazioni.	
BEN. SOC. BEN. SAN.	Programma 3 Linea guida 3.1.1. O.S. 3.1.1.1.	M. 6	P. 1	18-Piscina comunale coperta	Copertura della piscina comunale	
BEN. SOC. BEN. ECO. BEN. AMB.	Programma 4 Linea guida 4.2.3. O.S. 4.2.3.1.	• M. 9, P. 2; • M. 17, P. 1.		19-Comunità energetica rinnovabile	Comunità energetica rinnovabile	
BEN. SOC.	Programma 5 Linea guida 5.1.4. O.S. 5.1.4.1.	M. 10	P. 1 e 5	20-Parcheggio scambiatore Area Ferroviaria II lotto	Parcheggio scambiatore II lotto	
BEN. SOC. BEN. ECO. BEN. AMB.	Programma 1	EXTRA DUP		21-Interventi PNRR	-Nuova palestra Calvino; -Scuola primaria De Amicis; -Appartamento Santa Brigida	
BEN. SOC.	Programma 3 Linea guida 3.6. O.S. 3.6.1.	M. 19	P. 1	22-Sostegno alla cooperazione internazionale e alle associazioni locali esistenti riguardo alle tematiche della accoglienza, della solidarietà, delle pari opportunità	-Piazza dei Popoli, percorsi; -Apriti Cielo; -Accoglienza piccoli ambasciatori di pace; -Cinelandia.	
	Programma 3 Linea guida 3.4.2. O.S. 3.4.2.1. O.S. 3.4.2.2.	M. 12	P. 4	23-Sportello migranti, progetto SAI	-Sportello Migranti; -Progetto SAI.	

BEN. SOC.	Programma 3	EXTRA DUP		24-Promozione della lettura e valorizzazione della biblioteca comunale e dei linguaggi artistici e musicali	-Patto locale per la Lettura; -Pontassieve in Arte; -Laboratori e presentazione libri; -Jazz in Fattoria.	S6 LLPP SASSOLINI
	Programma 2 Linea guida 2.4. O.S. 2.4.3.	M. 14	P. 2	25-Realizzazione interventi nell'ambito del Toscanello D'Oro	Interventi nell'ambito del Toscanello D'Oro	
- Obiettivo 16 – Indicatori 1-2-3= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 17 – Indicatori 1-2= N.V. - Raggiungimento obiettivo: N.V. - Obiettivo 18 – Indicatore 1= 90% - Raggiungimento obiettivo: 90% - Obiettivo 19 – Indicatore 1= N.V. - Raggiungimento obiettivo: N.V. - Obiettivo 20 – Indicatore 1= 60% - Raggiungimento obiettivo: 60% - Obiettivo 21 – Indicatori 1-2-3= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 22 – Indicatori 1-2-3-4= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 23 – Indicatori 1-2= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 24 – Indicatori 1-2-3-4= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 25 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. SAN.	Programma 5 Linea guida 5.3. O.S. 5.3.1.	M. 1, P. 6; M. 8, P. 1; M. 9, P. 1 e 2; M. 18, P. 1.		26-Collaborazione per la redazione di disciplina regolamentare di attuazione del Piano Operativo Intercomunale dei comuni di Pontassieve e Pelago ad integrazione del Regolamento edilizio vigente.	Redazione della struttura della disciplina regolamentare di applicazione delle Norme Tecniche di Attuazione del P.O.I. dei Comuni di Pontassieve e Pelago	S7 Edilizia privata PRATESI
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.1 O.S. 4.1.1.4.	M. 14	P. 3	27-Digitalizzazione strumenti urbanistici pregressi	Digitalizzazione strumenti e materiali urbanistici analogici	
BEN. ECO.	Programma 4 Linea guida 4.1.2. O.S. 4.1.2.1.	M. 1	P. 8	28-Aggiornamento diritti di segreteria con adeguamento alle nuove categorie di intervento previste dalla più recente normativa nazionale e regionale e modalità di accesso agli atti	Aggiornamento tabelle diritti di segreteria	
- Obiettivo 26 – Indicatore 1= 90% - Raggiungimento obiettivo: 90% - Obiettivo 27 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 28 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 2 Linea guida 2.2. O.S. 2.2.1. O.S. 2.2.2.	M. 9	P. 5	29-Insieme di attività volte al controllo e maggior presidio nelle Frazioni	Aumento accertamenti	PM STAGI
BEN. SOC.	Programma 2 Linea guida 2.2. O.S. 2.2.1. O.S. 2.2.2.	M. 9	P. 5	30-Attività volte al controllo delle micro-discariche e di abbandono incontrollato di rifiuti e di veicoli o parti di essi.	Controlli alla circolazione stradale	
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.1. O.S. 4.1.1.5.	M. 14	P. 3	31-Mercati e fiere su aree pubbliche: digitalizzazione delle procedure di assegnazione e gestione dei posteggi	Creazione “programma” per la gestione dei mercati e fiere su aree pubbliche	
BEN. SOC.	Programma 2 Linea guida 2.4. O.S. 2.4.2.	M. 14	P. 2	32-Implementazione aree regolamentate e parcometro; studio e approvazione di nuove forme di autorizzazione per la sosta (1° fase)	Aumento del numero delle aree regolamentate e parcometro	
- Obiettivo 29 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 30 – Indicatore 1= 90% - Raggiungimento obiettivo: 90% - Obiettivo 31 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 32 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						
BEN. ECO. BEN. SOC.	Programma 4 Linea guida 4.1.1. O.S. 4.1.1.2.	M. 14	P. 3	33-Adozione di una sistematica comunale per la qualità (Piano della qualità del comune di Pontassieve)	Piano della qualità del comune di Pontassieve	Staff Progr. e Controllo – Staff Sindaco CAMMILLI
	Programma 4 Linea guida 4.4. O.S. 4.4.1.	M. 5, P. 1 e 2; M. 7, P. 1; M. 18, P. 1.		34-Promozione del territorio e del tessuto economico	Materiale informativo e contenuti multimediali	
	Programma 4	EXTRA DUP		35-Miglioramento dell'attività comunicativa comunale. Adozione del nuovo piano di comunicazione 2025 -2027	Incremento platea dei fruitori dei vari servizi	
	Programma 4 Linea guida 4.1.1. O.S. 4.1.1.1.	M. 14	P. 3	36-Rinnovo del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) e nomina dell'Organismo paritetico per l'innovazione	-Rinnovo del CUG; -Nomina dell'Organismo Paritetico per l'innovazione;	
BEN. SOC. BEN. SAN.	Programma 1 Linea guida 1.4. O.S. 1.4.1.	M. 14	P. 4	37-Istituzione di una nuova sede farmaceutica nel comune di Pontassieve ed apertura di una nuova farmacia	Istituzione di una nuova sede farmaceutica nel territorio comunale	
- Obiettivo 33 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 34 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 35 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 36 – Indicatori 1-2= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100% - Obiettivo 37 – Indicatore 1= 95% - Raggiungimento obiettivo: 95%						

BEN. ECO. BEN. SOC.	Obiettivo trasversale Linea guida E.L.1. O.S. E.L.1.1.	M. 9	P. 9 e 11	38-Adempimenti Trasparenza e Anticorruzione.	Esito positivo della verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sul formato e sull'aggiornamento di ciascun documento, dato e informazione elencati nella "Griglia di rilevazione" alla deliberazione annuale ANAC ed assegnati a ciascun settore.	Tutti i responsabili EQ.
Obiettivo 38 – Indicatore 1= 100% - Raggiungimento obiettivo: 100%						

Concentrandosi invece sulla valutazione assegnata dal N.V. ai singoli Responsabili di servizio/Elevata qualificazione sulla base del raggiungimento dei succitati obiettivi, senza tener conto, in questa sede, degli elementi comportamentale e professionale, i risultati emersi dalla procedura di verifica svolta, come anticipato, nelle due sedute del 21 e 22 luglio 2026 sono riportati nella tabella seguente (per un'analisi più approfondita delle valutazioni attribuite ai singoli obiettivi si rimanda al paragrafo 3.3 del *Referto sul Controllo di Gestione 2025*):

Valutazione risultato medio dell'ente nell'anno 2025	
Struttura	% di realizzazione Obiettivi
Settore 1 - Responsabile ad interim Dott. Francesco Cammilli (fino al 30/06)	98,98 %
Settore 1 - Responsabile Dott.ssa Isabella Fiesoli (dal 01/07)	98,98 %
Settore 2 - Responsabile Paola Tinacci	99,54 %
Settore 3 - Responsabile Claudia Landi	99,24 %
Settore 4 - Responsabile Fabio Carli	99,31 %
Settore 5 - Responsabile Francesca Procacci	99,50 %
Settore 6 - Responsabile Stefania Sassolini	93,97 %
Settore 7 - Responsabile Alessandro Pratesi	96,47 %
UdS Corpo Polizia Municipale - Responsabile Comandante Marco Stagi	97,31 %
UdStaff Programmazione e controllo-Staff del Sindaco - Responsabile Francesco Cammilli	99,10 %
% Risultato Medio dell'Ente	98,24%

5.2. Valutazione performance individuale

Per la valutazione della performance individuale del personale dipendente (escluso i titolari di Elevata qualificazione 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 31/12/25 ma che hanno concorso all'erogazione del salario accessorio e, come tali hanno ricevuto valutazione per l'attività svolta) e l'indennità media conseguita:

Area/Struttura di Staff	N. Dip. 2025 Valutati Esclusi Apicali	Voto Medio Val. Ind. in centesimi
Settore 1	14	95,92
Settore 2	9	92,67
Settore 3	10	93,20
Settore 4	3	98,00
Settore 5	2	96,50
Settore 6	22	94,90
Settore 7	5	95,80
P.M.	15	95,73
Staff Progr. Contr./Staff Sindaco	11	96,45
VOTO MEDIO ENTE	91	95,46

Categoria Dipendenti	N° Dipendenti Valutati	Valutazione Media	Produttività Media Erogata per Dipendente
Operatori Esperti (Ex Cat. B)	25	93,40	317,69 €
Istruttori (Ex Cat, C)	41	95,22	348,56 €
Funzionari ed EQ (Ex Cat. D)	25	96,76	364,76 €
Totale complessivamente erogato al personale dipendente			31.352,06 €

5.3. Valutazione performance individuale Elevate Qualificazioni

La valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di elevata qualificazione 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 assegnati dall'Ente
Corpo Polizia Municipale – Com. Marco Stagi	93,17	97,31 %
Staff Programmazione e Controllo - Staff Sindaco – Dott. Francesco Cammilli	94,30	99,10 %
Settore 1 Affari Generali – Dott. Francesco Cammilli – ad interim (fino al 30/06)	95,94	98,98 %
Settore 1 Affari Generali – Dott.ssa Isabella Fiesoli (dal 01/07)	95,94	98,98 %
Settore 2 Finanziario – Dott.ssa Paola Tinacci	92,69	99,54 %
Settore 3 Giovani e Sviluppo Socio-Educativo – Dott.ssa Claudia Landi	94,32	99,24 %
Settore 4 Pianificazione Territoriale – Dott. Fabio Carli -	94,54	99,31 %
Settore 5 Tutela Ambientale, Sostenibilità e Ciclo dei Rifiuti – Ing. Francesca Procacci	96,10	99,50 %
Settore 6 Lavori pubblici, Patrimonio, Sicurezza Prot. Civile – Arch. Stefania Sassolini	94,44	93,97 %
Settore 7 Edilizia Privata e Pianificazione attuativa– Dott. Alessandro Pratesi	95,19	96,47 %
Totale complessivamente erogato agli incaricati di elevata qualificazione		€ 24.111,75
* 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 secondo il provvedimento del Sindaco n.151 del 30/12/2024 per la quota parte tempo lavoro presso l'Unione e le successive modifiche realizzate con i provvedimenti n. 81 del 20/05/2025 e n. 154 del 29/10/2025.		

Gli importi così determinati sono stati trasmessi nel mese di settembre all'Ufficio personale per il successivo pagamento nella mensilità di ottobre 2026 una volta terminata gli ultimi adempimenti burocratici.

5.4. Valutazione performance individuale Segretario Generale

La valutazione dei risultati dell'attività del Segretario Generale segue lo schema delineato con la deliberazione di Giunta Municipale n. 19 del 03/03/2022 e approvato in revisione di quello precedentemente stabilito con deliberazione n. 129/2015 di Comune accordo con i Comuni di Bagno a Ripoli e Reggello, coi quali sussisteva la convenzione di Segreteria.

Tale sistema è stato mantenuto in vigore anche a seguito della firma della nuova convenzione a partire dal giugno del 2024 che ha visto l'uscita dalla convenzione del Comune di Reggello, con conseguente divisione del tempo lavoro al 50% tra i due comuni rimanenti, e il passaggio della titolarità della convenzione dal Comune di Pontassieve a quello di Bagno a Ripoli. La Convenzione di segreteria ha ricevuto il progressivo RSP n. 193 del 02/07/2024 con il Comune di Bagno a Ripoli. Il Decreto di nomina è il n. 87 del 31/07/2024 del Sindaco del Comune di Bagno a Ripoli

I criteri di valutazione della performance del Segretario sono individuati conformemente alle competenze attribuite dalla legge a detta figura.

La performance individuale del Segretario Comunale, secondo tale sistema, viene valutata secondo due diversi piani che sono:

- **Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario con i documenti annuali di programmazione o con specifico provvedimento del Sindaco:** Tali obiettivi sono chiari e misurabili mediante indicatori (di tipo quantitativo, temporale ed economico) o mediante relazione specifica del Segretario e sono riferibili all'attività di coordinamento organizzativo dell'Ente nel suo complesso e a eventuali attività di specifica responsabilità su Settori/Servizi dell'Ente riguardo ad attività progettuali, innovative o di miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza (max 40 punti);
Valutazione delle capacità/competenze attribuite dalla legge al Segretario: In questo caso sono valutate le funzioni proprie della figura del Segretario generale ma ulteriori a quelle individuate dall'art.97 del DLgs. 267/2000. Nello specifico sono oggetto di valutazione(max 60 punti):
 - la collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi politici e amministrativi dell'Ente;
 - la partecipazione con funzione consultiva alle sedute di Giunta Comunale o di Consiglio Comunale;
 - la capacità di coordinamento delle attività dell'Ente e di coinvolgimento e motivazione degli incaricati di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative);
 - gli incarichi particolari aggiuntivi affidati al Segretario dallo Statuto o degli Amministratori;
 - l'assistenza e la redazione dei contratti di cui l'Ente è parte.

La valutazione della figura del Segretario risulta divisa anche dal punto di vista del soggetto valutatore in quanto:

- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dai Nuclei di Valutazione in carica presso ciascun Ente facente parte della convenzione associata, sulla base di un report a consuntivo predisposto dallo stesso Segretario e contenente i dati necessari per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e quindi della valutazione stessa;
- la valutazione delle capacità e delle competenze viene effettuata dal Sindaco del Comune capo-convenzione dopo averla condivisa con l'altro Sindaco facente parte della convenzione associata (il quale ha il compito di sottoscriverla).

La valutazione complessiva annuale è risultante pertanto dalla sommatoria dei punteggi assegnati dai singoli soggetti a ciascun fattore ai fini dell'erogazione del conseguente premio di risultato che è stato, attualmente, fissato nel 10% del monte salari in godimento a fronte di un esito della valutazione di almeno 65/100. Ottenuta tale soglia minima, sarà poi attribuita una percentuale di proporzionalità diretta tra punteggio ottenuto e misura percentuale dell'indennità (es. punteggio 92 su cento si attribuisce il 92%).

In riferimento al 2025 la valutazione del Segretario Comunale, per quanto riguarda il Sindaco e il Nucleo di Valutazione del Comune di Pontassieve, ha dato i seguenti risultati:

Scheda dettaglio valutazione obiettivi specifici – Anno 2025			
Grado raggiungimento obiettivi specifici assegnati al Segretario (di cui all'elenco sotto riportato)	Punteggio % Raggiungimento	Pesatura	Note
Presidente delegazione trattante di parte pubblica gestione relazioni sindacali con riferimento agli istituti di carattere economico in applicazione del nuovo CCDI del 20.12.2022 dei dipendenti del Comparto EE.LL (criteri di valutazione: attività svolta n° incontri; risultati ottenuti; qualità delle relazioni sindacali, salvo situazioni ad esso non imputabili)	100,00	25	
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.) (criteri di valutazione: attività svolta)	N.V	-	Si veda Relazione del Segretario allegata alla Valutazione
Attività di valutazione dei ricorsi ex L. 689/81 in materia di sanzioni amministrative pecuniarie (criteri di valutazione: n. ricorsi ricevuti/ n. ricorsi evasi)			
Responsabile anti-corruzione e controlli amministrativi	100,00	25	
Sovrintendenza Ufficio di Direzione e coordinamento Ufficio del Consiglio	95,00	25	
Totale valutazione			98,33

Scheda dettaglio valutazione capacità/competenze – Anno 2025			
Capacità/competenza	Punteggio max su "scala 60"	Punteggio assegnato	Punteggio finale
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi politici e amministrativi dell'Ente.	15	9	13,5
Partecipazione con funzione consultiva alle sedute della Giunta Comunale o di Consiglio Comunale.	15	9	13,5
Capacità di coordinamento delle attività dell'Ente e di coinvolgimento e motivazione degli apicali titolari di P.O.	10	8	8
Incarichi particolari aggiuntivi affidati al Segretario dalla normativa anticorruzione, dallo Statuto, o dagli Amministratori (vedasi decreto sindacale assegnazione obiettivi).	10	9	9
Assistenza e redazione dei contratti di cui l'Ente è parte.	10	9	9
Totale valutazione			53,00

La valutazione complessiva per la prestazione resa per l'anno 2025 del Segretario Comunale su entrambi gli enti della convenzione attualmente in essere (Comune di Pontassieve e Comune di Bagno a Ripoli per il 50,00% cadauno) è stata comunicata dall'Ufficio competente del Comune di Bagno a Ripoli, capo convenzione, nel mese di settembre 2026 ai fini della somma con la valutazione di propria competenza e la determinazione del complessivo risultato finale.