

COMUNE DI PORTO TOLLE
Provincia di Rovigo



Relazione sulla performance 2022

SOMMARIO

PREMESSA3

DEFINIZIONI4

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE6

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO6

Composizione demografica
Errore. Il segnalibro non è definito.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO7

Personale in servizio ed organigramma dell'Ente7

Ulteriori informazioni sul personale9

OBIETTIVI, RISULTATI E SCOSTAMENTI9

Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore10

Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti12

ALTRE ATTIVITÀ E RISULTATI RAGGIUNTI12

PREMESSA

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

La Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto", e delle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance (LG n. 3/2018). Ad esse si aggiungono ulteriori elementi, che nel complesso consentono di elaborare uno strumento concreto di valutazione dei risultati ottenuti, tenendo comunque in considerazione la realtà dell'Ente: le indicazioni di legge in materia, le linee guida ANCI in materia di ciclo della gestione della performance ed altri orientamenti autorevoli e consolidati.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 75 del 27.07.2022, unitamente ai rispettivi indicatori di performance. Inoltre, rilevando il grado di raggiungimento degli obiettivi, consente di avviare processi di ottimizzazione degli obiettivi futuri e dei livelli di qualità, diventando quindi strumento di miglioramento continuo e crescita organizzativa.

La Relazione sulla Performance, si inserisce all'interno degli strumenti di programmazione dell'Ente, essendo collegata non solo ai bilanci ed ai documenti contabili, ma anche agli obiettivi generali esposti nel programma di mandato a loro esplicitati nel D.U.P. e, di recente, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Tutti questi documenti insieme forniscono le informazioni necessarie alla valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

DEFINIZIONI

Performance: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo obiettivo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.

Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.

Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.

Ciclo di Gestione della Performance: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo. o Pianificazione della Performance: definizione di obiettivi strategici e operativi.

Gestione e Monitoraggio della Performance: attività di attuazione operativa e controllo concomitante dei risultati ottenuti utilizzando gli indicatori di Performance.

Misurazione della Performance: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti e che tiene conto di un insieme di variabili endogene ed esogene.

Valutazione della Performance: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri delle misurazioni della performance.

Rendicontazione della Performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.

Obiettivo: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.

Risultato: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol raggiungere.

Processo: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.

Indicatore: variabile o insieme di variabili, misurabile, che fornisce indicazioni sull'efficacia, o sull'efficienza, o sull'economicità, dell'attività realizzata per raggiungere un obiettivo. E' la misura lungo la quale si andrà a misurare prima e valutare poi il grado di raggiungimento di un obiettivo.

Target / valore atteso: è il valore che in via previsionale si attribuisce all'indicatore e che quindi sarà il parametro di riferimento da utilizzare con l'analisi degli scostamenti al fine di valutare il grado di raggiungimento di un obiettivo.

Analisi degli Scostamenti: analisi dello scostamento tra risultati attesi (programmati) e risultati conseguiti. Trattasi di metodologia da utilizzare sia per la fase di misurazione, che per quella di valutazione.

Benchmarking: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.

Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte.

Sistema informativo: è l'insieme strutturato di tutte le informazioni utili in termini di servizi, processi, attività, risultati. Tali informazioni vanno gestite a sistema a vantaggio di tutto l'Ente: all'informazione deve quindi essere garantita la massima circolazione, dentro e al di fuori dall'Ente.

Input: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).

Output: risultato di un'attività, inteso come prodotto o servizio della stessa.

Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.

Accountability: attività di rendicontazione da parte dell'Ente del lavoro garantito e dei risultati prodotti. Dall'insieme delle informazioni rendicontate, gli stakeholder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Porto Tolle

Provincia di Rovigo (Ro)

Regione Veneto

Piazza Ciceruacchio, 9 - 45018

Popolazione: 9064 (al 31.12.2022)

Superficie: 225 Km

Codice ISTAT: 029039

Codice catastale: G923

Codice fiscale/Partita IVA: 00201720299

Rappresentante legale: SINDACO PRO TEMPORE – ROBERTO PIZZOLI

Telefono: 0426 394411

PEC: affarigenerali.comune.portotolle.ro@pecveneto.it

Altri contatti di tutti gli uffici e servizi al link:

Sito internet: istituzionale: www.comune.portotolle.ro.it

Siti turistici – Ufficio IAT di Territorio: www.visitdelta.eu – www.pescaedintorni.it

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Porto Tolle è il Comune più estremo ed esteso del Parco del Delta del Po, ambito riconosciuto, nel 2015, Riserva di Biosfera MAB Unesco. Racchiuso tra i rami del Po di Maistra a nord - ovest e del Po di Gnocca o della Donzella a sud - est, è tagliato quasi a metà dal Po di Venezia, sviluppandosi su tre isole: l'isola di Cà Venier, l'isola della Donzella e l'isola di Polesine Camerini. Il territorio comunale è tra i più estesi d'Italia, ricoprendo una superficie di circa 225 kmq. Si articola in 11 frazioni: Boccasette, Bonelli, Ca'Mello, Ca' Venier, Ca' Zuliani, Donzella, Pila, Polesine Camerini, Scardovari, Tolle e Ca' Tiepolo, centro amministrativo e sede comunale. Porto Tolle è parte della Provincia di Rovigo ed ha una altitudine media rispetto al livello mare di - 2 (meno due) metri con i conseguenti e notevoli problemi di difesa idraulica in gran parte risolti. La sua economia si è storicamente sviluppata nei settori tradizionali dell'agricoltura e dell'artigianato, restando legata alle caratteristiche del territorio e dell'ambiente deltizio, che hanno consentito, negli ultimi decenni, di espandere attività quali la pesca, l'acquacoltura e il turismo. La filiera dell'ittico, con circa 1450 imprese di pesca e acquacoltura, la cui attività si estende su circa 6000 ettari di acque marittime, in concessione al Consorzio Cooperative dei Pescatori del Polesine, rappresenta oggi la più importante realtà produttiva del Comune. Nel settore agricolo si evidenzia una costante evoluzione verso la riduzione del numero delle aziende e degli addetti ed un aumento delle dimensioni medie aziendali. In crescente espansione la vocazione turistica del territorio, che si esprime, in particolare, nei settori dell'enogastronomico, della visitazione naturalistica e balneare. Dal 2020 Le spiagge di Boccasette, Barricata e Conchiglie hanno ottenuto la Bandiera Blu, ecolabel internazionale di certificazione della qualità ambientale, riconosciuto da FEE Italia. La rete commerciale è ben articolata, con presenza più marcata nella sede comunale. Nel Comune il polo scolastico è rappresentato dall'Istituto comprensivo (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, oltre all'asilo nido comunale) con sede a Ca' Tiepolo e sezioni staccate a Scardovari, Donzella e Boccasette. L'offerta formativa è arricchita, inoltre dalla presenza della scuola secondaria di secondo grado (triennio IPSIA); sono presenti spazi comunali dedicati alle attività culturali quali la Biblioteca e la Sala della Musica. Per la scuola dell'infanzia e dell'obbligo sono presenti il servizio di mensa e trasporto, mentre il collegamento con le più vicine scuole secondarie di secondo grado è garantito dal trasporto pubblico locale su gomma. Dal 2021 è attivo un centro servizi per anziani.

Composizione demografica

Popolazione legale all'ultimo censimento (2011): 10.671

Popolazione residente al 31.12.2022:	9.064
Di cui Maschi:	4.449
Femmine:	4.615
Nuclei familiari:	4.003
Comunità/convivenze	4
Popolazione al 31.12.2022 suddivisa per fasce di età:	9.064
Età prescolare (0/5 anni):	266
Età scuola dell'obbligo (6/16 anni):	694
Età forza lavoro 1. occupazione(17/29 anni):	890
Età adulta (30/65 anni):	4.542
Età senile (oltre 65 anni):	2.672

	2018	2019	2020	2021	2022
Tasso di natalità	0,65%	0,47%	0,37%	0,37%	0,37%
Tasso di mortalità	1,16%	1,17%	1,61%	1,61%	1,61%

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La Giunta attualmente è composta da Sindaco, Vice Sindaco e 3 Assessori.

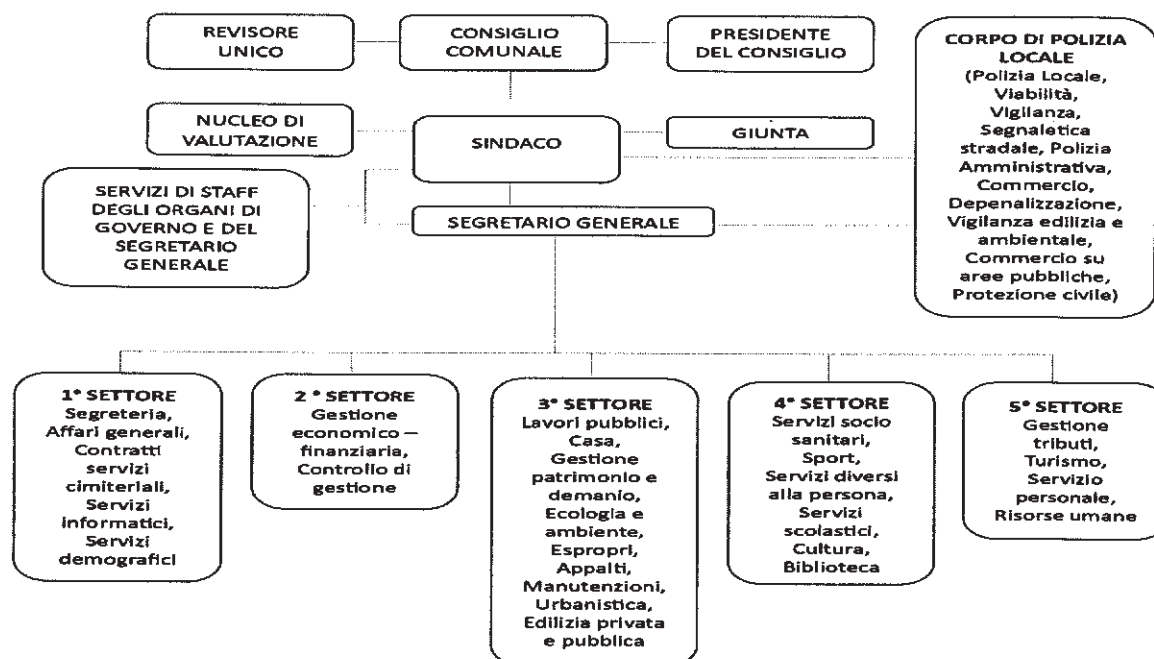
Il Consiglio Comunale vede 13 componenti, compresi gli amministratori sopracitati.

Personale in servizio ed organigramma dell'Ente

Alla redazione del presente documento, il personale a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Ente è composto da 42 unità con vari profili professionali. Adottando il nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 2019-2021, la distribuzione attuale del personale risulta essere:

Area	Pianta organica	Presenze effettive
Operatori	2	2
Operatori esperti	6	6
Istruttori	29	27
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9	7

L'organigramma attualmente vigente è il seguente:



I responsabili dei Settori, ciascuno titolare di incarico di Elevata Qualificazione nominati con Decreto del Sindaco Roberto Pizzoli numero 4 del 31.05.2021, sono:

SETTORE	NOMINATIVO
1° Segreteria – Serv. Informatici- Serv. Demografici	Chiara Stoppa
2° Ragioneria e Servizi Economico Finanziari	Alberto Battiston
3° Urbanistica -LL.PP - Patrimonio – SUAP/SUE	Giorgio Portesan
4° Servizi Socio Sanitari, Servizi alla Persona, Cultura	Armida Panizzo
5° Tributi, Turismo, Personale	Marzia Marangon
6° Comando Polizia Locale	Michela Trombin

Il personale è composto per il 50% da uomini ed il 50% da donne, con una età media di 50,98.

Ulteriori informazioni sul personale

L'attuale inquadramento normativo prevede l'inserimento della programmazione del fabbisogno del personale nella specifica sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) di cui al D.L. 80/2021 art. 6 commi da 1 a 4, convertito con modificazioni nella Legge numero 113 del 06.08.2021 e s.m.i.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 06.07.2022 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, cui si rimanda, che espone il rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019, effettua la ricognizione del personale in servizio e dà atto dell'assenza di personale in esubero.

Il suddetto piano è stato poi recepito nel PIAO 2022-2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale numero 151 del 07.12.2022, piano attualmente in fase di aggiornamento.

OBIETTIVI, RISULTATI E SCOSTAMENTI

L'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti o Responsabili gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 74 del 13.07.2022, ha approvato il PEG: la proposta, elaborata dal settore finanziario sulla base delle proposte dei responsabili dei servizi, è stata redatta conformemente ai programmi, piani e obiettivi generali dell'amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione, nel programma strategico e nel Bilancio di previsione. Pertanto, costituisce documento di raccordo tra gli strumenti programmatici, gli obiettivi e le azioni da affidare alla struttura organizzativa dell'Ente, individuando i centri di responsabilità ed assegnando le risorse e le disponibilità finanziarie di entrata e di spesa necessarie al loro raggiungimento.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Stralcio sul sistema di valutazione e misurazione della performance - approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 120 del 08.09.2021. In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

1. Valutazione dei responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa (ora incarico di Elevata Qualificazione): si prenderanno in considerazione, oltre agli obiettivi specifici assegnati, cinque macro aree:
 - **Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente**
Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, priorità ed obiettivi dell'Ente
 - **Organizzazione e innovazione**
Capacità dimostrate di partecipare alla costruzione degli obiettivi, tradurli in piani d'azione e darne realizzazione, nonché adattarsi ai cambiamenti interni all'Ente.
Capacità di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale.
 - **Collaborazione, comunicazione e integrazione**

Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e collaborare con altri settori ed Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione dei problemi.

- **Orientamento al cittadino e/o al cliente interno**

Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché al raggiungimento di una maggiore qualità del servizio.

- **Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori**

Capacità di motivare i collaboratori e svilupparne competenze e capacità.

Capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e rispetto dei metodi di valutazione adottati.

2. Valutazione dei dipendenti, oltre alla valutazione degli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore: articolata con riferimento a:

- **Contributo personale alla realizzazione degli obiettivi - Impegno ed affidabilità**

Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e collaborare con altri settori ed Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione dei problemi.

- **Cooperazione e integrazione**

Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità.

- **Propensione al cambiamento ed innovazione**

Autonomia e capacità di gestire situazione complesse e di proporre in autonomia soluzioni alle stesse; capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione, propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro.

Gli obblighi di pubblicità in relazione alla performance dell'Ente sono assolti mediante pubblicazione dei relativi documenti nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance" del sito istituzionale, raggiungibile all'indirizzo:

<https://www.comune.portotolle.ro.it/c029039/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/97>

Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore

Obiettivi 2022/2024		Settori	Annualità coinvolte	Annualità valutata	Raggiungimento al 31.12.2022
1	Programmare, attivare e gestire le misure organizzative emergenza Covid 19	Tutti i settori	2022	2022	100%
2	Accessibilità sito web, miglioramento moduli e formulari presenti nel sito web istituzionale	Tutti i settori	2022	2022	100%
3	Piano estumulazioni cimiteri comunali (donzella e Ca' Tiepolo)	I	2022	2022	100%
4	Installazione sistema di allarme presso uffici Servizi Demografici	I	2022	2022	100%
5	Attività di supporto contabile ai Settori interessati al fine di migliorare la	II	2022	2022	100%

	partecipazione dell'ente locale ai finanziamenti europei del PNRR in linea con le priorità e gli obiettivi della strategia europea.				
6	Attivazione sistema dei pagamenti elettronici verso le P.A – Pago PA	II	2022	2022	100%
7	Predisposizione documentazione tecnico contabile per candidatura a certificazioni ambientali – progetto condiviso con settore V.	III	2022	2022	100%
8	Gestione degli aumenti alle utenze dei fabbricati comunali, con variazioni di bilancio e previsioni in merito.	III	2022	2022	100%
10	Gestione manutenzioni ristrutturazioni patrimonio immobiliare comunale	III	2022	2022	100
11	Gestione pratiche edilizie – organizzazione attività mirate alla digitalizzazione delle procedure.	III	2022	2022	100%
12	Presentazione Progetto 1.2 Percorsi di autonomia persona con disabilità – Missione 5 - PNRR	IV	2022	2022	100%
13	Gestione entrate tributarie – organizzazione attività mirate alla riscossione dei tributi comunali - digitalizzazione delle procedure di notifica e archiviazione degli atti di sollecito e accertamento.	V	2022	2022	100%
14	Gestione risorse umane – aggiornamento piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e attuazione piano assunzioni 2022.	V	2022	2022	100%
15	Progetto adozione "Regolamento per la tenuta degli animali"	Polizia Locale	2022	2022	100%
16	Progetto "Parcheggi Rosa" Regolarizzazione e riprogrammazione stalli di sosta.	Polizia locale	2022	2022	100%

Rileva segnalare che dal 23 novembre 2022 risulta vacante la figura del Responsabile del Servizio Finanziario, sostituito dal Segretario comunale, dott. Ernesto Boniolo, fino al 31.01.2023, data della cessazione del suo incarico. A causa dell'assenza dal servizio del suddetto Responsabile, la rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi sulle relative schede è stata effettuata dal Segretario generale, dott. Boniolo con il supporto del collaboratore che ha sostituito il funzionario assente. Con riferimento al Settore IV, è emersa la variazione, in corso d'anno, dell'obiettivo inizialmente programmato (Carta del Servizio del Settore Socio Sanitario), per il forte interesse manifestato dall'Amministrazione nel ritenere prioritaria rispetto ad ogni altra attività la

predisposizione di un progetto finalizzato ad ottenere fondi PNRR, partecipando al bando Progetto 1.2 Percorsi di autonomia persona con disabilità – Missione 5 – PNRR, entro i termini previsti. Gli obiettivi assegnati nell'annualità 2022 sono stati sostanzialmente raggiunti. Complessivamente pertanto, è possibile attestare un livello elevato di performance dell'Ente.

Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti

Per ciascun Responsabile di Settore / titolare di incarico di Elevata Qualificazione e per ciascun dipendente è stata redatta la scheda di valutazione della performance individuale e tutte le schede sono conservate agli atti.

Mediamente, i Responsabili di Settore hanno ottenuto una valutazione di 99,4/100, raggiungendo un livello di rendimento superiore alla soglia minima (art. 55-quater comma 1 lettera f-quinquies del D.Lgs. 165/2001). Parallelamente, anche le valutazioni dei dipendenti (mediamente superiori a 99/100) e del Segretario (100/100) denotano un rendimento generalmente elevato.

ALTRE ATTIVITÀ E RISULTATI RAGGIUNTI

Prevenzione della corruzione e trasparenza

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato da ultimo come singolo adempimento con la deliberazione della Giunta Comunale numero 39 del 20.04.2022. Successivamente tale adempimento è stato ricompreso nella specifica sezione del PIAO, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale numero 151 del 07.12.2022, attualmente in fase di aggiornamento.

Cronologia dei principali documenti approvati

I principali documenti relativi alla programmazione economico-finanziaria ed al ciclo della performance approvati nell'anno oggetto di relazione sono:

- Deliberazione della Giunta Comunale numero 52 del 07.05.2022 "Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2021 ed approvazione della relazione illustrativa della giunta comunale al rendiconto della gestione 2021,";
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 30 del 20.06.2022 "Approvazione del rendiconto della gestione 2021";
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 79 del 20.07.2022 "Approvazione della rendicontazione della performance anno 2021";
-
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 56 del 30.05.2022 "Approvazione schema del bilancio di previsione finanziario 2022-2024, della nota integrativa e del piano degli indicatori attesi di bilancio;
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 31 del 20.06.2022 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 e del Bilancio di Previsione per gli esercizi 2022-2024";
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 74 del 13.07.2022 "Art. 169 del D.Lgs. 267/2000 - Piano Esecutivo di gestione 2022 – 2024 - Approvazione";
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 36 del 25.07.2022 "Art. 175 e 193 D.Lgs. 18 Agosto 2000 – Variazione di assestamento generale e controllo degli equilibri di bilancio – Bilancio di previsione finanziario 2022/2024";
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 06.07.2022 di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

- Deliberazione della Giunta Comunale numero 87 del 27.07.2022 "Approvazione Piano degli Obiettivi (PDO) 2022";
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 151 del 07.12.2022 "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024.".

05.07.2023



Leleto L. Pire

