



# Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

## RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022

Validata dall'O.I.V. con nota prot. n. 1543 in data 22.02.2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 04/04/2023

## **1. Presentazione del Piano/Relazione**

### **1.1 Introduzione**

Il Piano della performance è il documento programmatico con cui il Comune individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano e la relativa Relazione garantiscono la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale programmatica
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente documento è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico.

### **1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati**

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

### **1.3 Principio di miglioramento continuo**

Nel corso degli anni saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (vedasi oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

## **2. Identità**

### **2.1 L'Ente Comune di Livorno Ferraris**

Come indicato dal suo Statuto, il Comune di Livorno Ferraris è Ente autonomo locale che rappresenta la propria comunità secondo i principi della Costituzione e della legge generale dello Stato.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.

Persegue la collaborazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione della comunità locale.

Assicura condizioni di pari opportunità affinché i cittadini abbiano libero accesso alle informazioni sulla vita amministrativa e sull'attività dell'ente ed assume le misure idonee a realizzare il pieno e paritario uso dei servizi pubblici, senza distinzioni dovute alle condizioni economiche e sociali, al sesso, alla religione ed alla nazionalità.

E' titolare di funzioni e poteri propri ed esercita le funzioni attribuite conferite o delegate dallo Stato e dalla Regione, secondo il principio di sussidiarietà e anche attraverso forme di collaborazione civica.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito internet all'indirizzo <http://www.comune.livornoferaris.vc.it/>

### **2.2 Come operiamo**

L'attività del Comune si ispira ai seguenti criteri e principi:

- il superamento degli squilibri economici e sociali esistenti nel proprio ambito;
- la promozione della funzione sociale dell'iniziativa economica, pubblica e privata, anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo e di cooperazione;

- il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva della persona, anche con il contributo delle organizzazioni di volontariato;
- la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti nel proprio territorio per garantire alla collettività una migliore qualità della vita.

### 2.3 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
  - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
  - Sviluppo dell'occupazione sul territorio
  - Gestione dei servizi demografici
  - Sviluppo delle attività economiche
  - Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa
  - Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli
  - Controllo e sviluppo della sicurezza
  - Relazioni con il pubblico
  - Affari generali
  - Economia e finanza
  - Risorse umane
  - Sistemi informativi
  - Sicurezza sul lavoro.

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

### 3. Obiettivi strategici 2022-2024

L'Amministrazione ha sempre considerato il proprio programma elettorale un vero contratto con i Cittadini di Livorno. Pertanto, fin dal proprio insediamento, ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nel Documento Unico di Programmazione.

Gli obiettivi assegnati ai responsabili di area e a tutto il personale dipendente hanno ripreso e sviluppato quindi gli obiettivi strategici del mandato 2018-2023, come ricavabili dalle linee programmatiche approvate con deliberazione consiliare n. 24 del 27 luglio 2018 e dalla Relazione di inizio mandato.

Ogni apicale è responsabile del perseguitamento di uno o più obiettivi strategici.

### 4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi. Essi sono stati attribuiti ai Responsabili di Servizio e successivamente a ogni singolo dipendente.

### 5. Obiettivi assegnati al personale in funzione dei premi di produttività

Ogni funzionario e dipendente hanno prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di loro competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in una ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in particolare dal vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 08/04/2014 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 31/03/2015, ogni funzionario viene valutato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento (individuali e trasversali) specificatamente individuati, con relativi indicatori.

Gli obiettivi operativi attribuiti ai responsabili di Servizio sono descritti nella tabella in allegato 1.

Essi sono poi declinati in una serie di schede individuali contenute nell'allegato 2.

Infine si allega la scheda con l'indicazione dell'ammontare dei premi (allegato 3)

#### **6. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance**

Il Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti i soggetti interessati al funzionamento del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'Integrità cui si rinvia.

#### **ALLEGATO 1 - Obiettivi performance 2022 legati alla corresponsione dei premi di produttività**

Seguono in allegato le schede di valutazione 2022 per permettere al lettore di conoscere il livello dei risultati raggiunti.

Nel rispetto della normativa privacy, sono stati espunti i nominativi e le firme individuali

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersetoriali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell'ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati	100	20	20
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno	100	20	20
Potenziamento sistema videosorveglianza comunale	Predisporre un progetto di massima per il completamento della videosorveglianza (eventualmente anche con lettori targhe) anche nelle zone non ricoperte da tale sistema – reperimento eventuali finanziamenti – realizzazione sistema anche a lotti	100	20	20
Notificazione atti	Razionalizzazione del sistema di notificazione atti, finalizzato all'abbattimento dei tempi di notificazione (in particolare atti ufficio Tributi)	60	10	6
<b>Totale</b>			<b>70</b>	<b>66</b>

3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	2
<b>Totale</b>		15	14
<b>Totale 1 + 2 + 3:</b>			95

Livorno Ferraris, il 07 FEB 2023

Il Valutatore

Nucleo di valutazione  
Marco GattigliaPer presa visione:  
Il dipendente

Firma: \_\_\_\_\_

Data: 07 FEB 2023

Valutazione consuntiva effettuata  
in data 8 feb. 2023<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1 - Obiettivi intersezionali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali<sup>1</sup></i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	95	15	14,25
<b>2 - Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell'ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati	100	30	30
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno	92	30	27,6
Convenzione di Polizia Locale	Collaborazione alla predisposizione di modulistica, atti, documenti finalizzati all'uniformazione delle procedure di entrambi i Comuni aderenti	95	10	9,5
<b>Totale</b>		<b>70</b>		<b>67,1</b>
<b>3 - Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrative nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	95	3	2,85	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	95	2	1,9	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	95	2	1,9	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	95	3	2,85	

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	95	1	0,95
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	95	2	1,9
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	95	2	1,9
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>14,25</b>
<b>Totale 1 + 2 + 3</b>			<b>95,6</b>

Livorno Ferraris, il 07.02.2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma ..... 02

Data: 07 FEB 2023

Visto  
Il Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia

## Valutazione della performance individuale del personale dipendente.

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersezionali di performance</b>				
PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali <sup>1</sup>	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.	95	15	14,25
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo/miglioramento</b>				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell'ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati	100	30	30
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno	95	30	28,50
Convenzione di Polizia Locale	Collaborazione alla predisposizione di moduliistica, atti, documenti finalizzati all'uniformazione delle procedure di entrambi i Comuni aderenti	95	10	9,50
<b>Totale</b>		<b>70</b>		<b>68</b>
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	95	2	1	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	95	2	1	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	95	3	2	

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Comune di Livorno Ferraris (VC)

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	100	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	90	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	95	2
Totale		15
Totale 1 + 2 + 3		

Livorno Ferraris, il 07.02.2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione:

Il dipendente

Firma:

07 FEB 2023  
Data

Visto  
Il Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali<sup>1</sup></i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	95	15	14,25
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Notificazione atti	Razionalizzazione del sistema di notificazione atti, finalizzato all'abbattimento dei tempi di notificazione (in particolare atti ufficio Tributi)	100	40	40
Attività amministrativa dell'Ufficio	Attività di segreteria per il Comando P. L., disiniego di semplici pratiche (consegna permessi/autorizzazioni – registrazione appuntamenti per la PL – etc.)	95	30	28,5
<b>Totale</b>		<b>70</b>		<b>68,5</b>
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	95	2	1,9	1,9
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	95	2	1,9	1,9
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	95	3	2,85	2,85
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	100	1	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	95	2	1,9	1,9

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	95	2	1,9
Totale		15	14,45
Totale 1 + 2 + 3			97,2

Livorno Ferraris, il 07.02.2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 07 FEB 2023

Visto

  
Il Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia

Digita qui il testo

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali”</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Interscambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<b>LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO</b>		100	15	15
<i>Lavori inerenti la manutenzione dei sedimi viari su strade comunali varie, mansioni tecniche e finanziarie per l'esecuzione delle opere stesse e Responsabile Unico del Procedimento.</i>	<i>Entro il 31 Dicembre</i>			
<i>Gestione rinnovo convenzione per fornitura energetica e manutenzione punti luce degli impianti di illuminazione pubblica tramite Consip – Responsabile Unico del Procedimento con ottenimento della sostituzione di almeno la quota pari al 50% dei corpi illuminanti con impianti a led.</i>	<i>Entro il 31 Dicembre</i>	90	15	13.50
<i>Gestione interna delle procedure di affidamento delle opere pubbliche in aderenza alla normativa vigente, tramite l'utilizzo della piattaforma Traspare – Responsabile Unico del Procedimento.</i>		100	15	15

<u>Entro il 31 Dicembre</u>				
Gestione lavori inerenti il secondo lotto attuativo di Riqualificazione ed adeguamento funzionale dell'immobile "Ex Consorzio Agrario" sito in viale IV Novembre angolo via Dionisotti		100	15	15
<u>Entro il 30 Settembre</u>				
Gestione procedura di vendita del terreno identificato al N.C.T. al foglio 13 mappale 698 e procedura di acquisto dell'immobile "campo allenamento calcio", di proprietà della cooperativa Edificatrice Uno, in coordinamento per le proprie competenze con il Servizio Patrimonio		100	10	10
<u>Entro il 30 Giugno</u>				
<b>Totale</b>		70		
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	2,70	68.
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	100	2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	100	2	2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	100	3	3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	100	1	1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2	
<b>Totale</b>		15	14,70	

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

tot. 98,20  
3

Comune di Livorno Ferraris (VC)

Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022

Livorno Ferraris, li 07 FEB 2023

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 07 FEB 2023

*Nucleo di valutazione*

### **Valutazione della performance individuale del personale dipendente**

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali"</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	100	15	15
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>15</b>
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<b>LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO</b>	<i>Lavori inerenti la manutenzione dei sedimi, viari sì strade comunali varie, sviluppo della proposta progettuale, atti di approvazione progetto definitivo, procedura comparativa per l'individuazione dell'operatore economico a cui affidare direttamente l'appalto e stipula contrattuale.</i>  <u>Entro il 31 Dicembre</u>	100	15	15
	<i>Gestione rinnovo convenzione per fornitura energetica e manutenzione punti luce degli impianti di illuminazione pubblica tramite Consip – redazione degli atti formali e contrattuali tramite procedura Consip.</i>  <u>Entro il 30 Giugno</u>	100	20	20
	<i>Gestione interna delle procedure di affidamento delle opere pubbliche in aderenza alla normativa vigente, tramite l'utilizzo della piattaforma Traspare – Gestione delle procedure</i>	90	20	18

Comune di Livorno Ferraris (VC)

Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022

<i>di affidamento e Direttore di Gara.</i>				
<u>Entro il 31 Dicembre</u>				
<i>Gestione delle procedure di monitoraggio, controllo ed affidamento delle operazioni di manutenzione delle aree verdi e del decoro del patrimonio comunale.</i>		100	15	15
<u>Entro il 31 Dicembre</u>				
<b>Totale</b>		<b>70</b>	<b>68</b>	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	100	2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	100	2	2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	100	3	3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	100	1	1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2	
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	

Livorno Ferraris, il 01/02/2023

JL Responsabile del Servizio

**Per presa visione  
Il dipendente**

**Firma**

Data 01|02|2023

Visto  
presso la Corte d'Appello di Genova  
per sentenza  
di cui al n. 102 del 20 aprile 1984  
verso il quale si è pronunciata la sentenza  
di cassazione n. 102 del 20 aprile 1984.

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
<i>Collaborazione per il mantenimento delle condizioni di sicurezza della circolazione sulle strade comunali, tramite costanti monitoraggi dello stato dei luoghi e contatti con il Servizio di Polizia Locale per le proprie competenze.</i>		100	15	15
<u>Entro 31 dicembre</u>				
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>15</b>
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i>		100	20	20
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale</i>		100	10	10
<u>Entro 30 Giugno</u>				
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti ubicato in via Chivoli: a) area stoccaggio "verde": sistemazione e corretto deposito degli sfalci; b) area raccolta rifiuti differenziati, ingombranti e altro: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.</i>		90	25	22.5

<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<i>Progetto di esumazione saline nel campo sequeie interrate limitrofo alla Chiesa Sant'Andrea nell'area cimiteriale del capoluogo, in coordinamento per le proprie competenze con il Servizio Cimiteriale.</i>		100	15	15
<u>Entro il 31 Dicembre</u>				
<b>Totale</b>			<b>70</b>	<b>67.5</b>
<b>3. "Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività"</b>				
Impiego del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	3	
Autorioma nello svolgimento delle attività legate al ruolo	100	2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	100	2	2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	100	3	3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	90	1	0.9	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2	
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>14.9</b>	

Livorno Ferraris, lì 01/02/2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 01/02/2023Visto  
Il Nucleo di valutazione

Mario Gattiglia

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance</b>				
<i>Collaborazione per il mantenimento delle condizioni di sicurezza della circolazione sulle strade comunali, tramite costanti monitoraggi dello stato dei luoghi e contatti con il Servizio di Polizia Locale per le proprie competenze.</i>		100	15	15
<u>Entro 31 dicembre</u>				
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Programma, gestione ed assistenza per nuove pianificazioni, per i nuovi nati durante l'anno 2021.</i>		100	10	10
<u>Entro 30 Aprile</u>				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i>		100	20	20
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale</i>		100	15	15
<u>Entro 30 Giugno</u>				
<i>Gestione centro stocaggio rifiuti ubicato in via Chivoli: a) area stocaggio "verde": sistemazione e corretto</i>		90	25	22.5

<i>deposito degli sfalci;</i> <i>b) area raccolta rifiuti differenziati, ingombranti e altro: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.</i>				
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>67.5</b>		
<b>3. «Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività»</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3	3.	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	100	2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	90	2	1.8	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	100	3	3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	90	1	0.9	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2	
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>14.7</b>		

Livorno Ferraris, il 01/02/2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione:  
Il dipendente

Firma

Data 01/02/2023

Visto  
Il Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

**Valutazione della performance individuale del personale dipendente**

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
<i>Collaborazione per il mantenimento delle condizioni di sicurezza della circolazione sulle strade comunali, tramite costanti monitoraggi dello stato dei luoghi e contatti con il Servizio di Polizia Locale per le proprie competenze.</i>		100	15	15
<i>Entro 31 dicembre</i>				
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>15</b>
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i>		100	20	20
<i>Entro 31 Dicembre</i>				
<i>Messa a terra impianti presso immobili comunali, appoggio alla ditta esterna e successiva sostituzione degli elementi impianti obsoleti.</i>		100	10	10
<i>Entro 28 Aprile</i>				
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi inconsistenti sul territorio comunale</i>		100	15	15
<i>Entro 30 Giugno</i>				
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti ubicato in via Chivoli:</i>		90	25	22.5

a) area stoccaggio "verde": sistemazione e corretto deposito degli sfalci; b) area raccolta rifiuti differenziati, ingombranti e altra: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.				
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<b>Totale</b>		<b>70</b>	<b>67.5</b>	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito				
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	3	3
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		90	2	1.8
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	2	2
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>14.8</b>	

Livorno Ferraris, il 01/02/2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione  
Il dipendente

Firma:

Data 01/02/2023

Visto  
Il Nucleo di valutazione

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

**Valutazione della performance individuale del personale dipendente**

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>Obiettivi intersettoriaali di performance</b>				
PNRR. 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali <sup>1</sup>	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Interscambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.		15	15
<b>2 - Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Ostegione procedura di vendita del terreno identificato al N.C.T al foglio 13 mappale 698 e procedura di acquisto dell'immobile "campo allenamento calcio", di proprietà della cooperativa Edificacità Uno, in coordinamento per le proprie competenze con l'Ufficio Tecnico	Entro il 31 maggio		20	19
Patrimonio - Cond. Maria Assunta - Attivazione recupero somme pregresso e regolarizzazione contratti di affitto	Entro il 31 dicembre		20	20
Archivio e Segreteria - Completamento trasferimento archivio corrente, miglioramento catalogazione e archiviazione delliberazioni di GC e CC con risparmio cartaceo e aggiornamento informatico guida telefonica	Entro il 31 dicembre		10	10
Sito facebook istituzionale del Comune di Livorno Ferraris	Entro il 30 aprile		20	20
<b>Totale</b>		<b>70</b>		
<b>3 - Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Insieme del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	3	

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2
Capacità d'apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2
Flessibilità nel gestire situazioni d'emergenza		2	2
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

Livorno Ferraris, 7 FEB 2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione.  
Il dipendenteValutazione consultiva effettuata  
in data 8 feb. 2023

Firma: \_\_\_\_\_

Data: 07 FEB 2023

Gestione procedura di vendita del terreno identificato al N.C.T. al foglio XX mappale XX e procedura di acquisto dell'immobile "campo allenamento calcio", di proprietà della cooperativa Edificatrice Uno, in coordinamento per le proprie competenze con il Servizio Patrimonio  
Entro il 31 Maggio

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali"</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza, interscambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori,</i>	99	15	14,85
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Pagina Sociale web</i>	<i>Predisposizione sul sito del comune di apposita pagina in evidenzia con tutte le indicazioni in materia di politiche sociali e costante aggiornamento</i>	98	20	19,6
<i>Mensa e scuolabus</i>	<i>Acquisizione dei documenti previsti dai nuovi incarichi e organizzazione dei servizi con le nuove ditte a.s. 2022/2023</i>	99	20	19,8
<i>Patrimonio – Cond. Maria Assunta – Recupero somme pregresse e regolarizzazione contratti di affitto</i>	<i>Entro il 31 dicembre</i>	99	20	19,8
<i>Archivio e Segreteria – Completamento trasferimento archivio corrente, miglioramento catalogazione e archiviazione deliberazioni di GC e CG con risparmio cartaceo e aggiornamento informatico guida telefonica.</i>	<i>Entro il 31 dicembre</i>	98	10	9,8
<b>Totale</b>		<b>70</b>	<b>69,00</b>	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>	98	3	2,94	
<i>Autoromia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>	98	2	1,96	
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>	98	2	1,96	

<sup>†</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	99	3	2,97
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	99	1	0,99
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	98	2	1,96
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	98	2	1,96
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>14,74</b>

Livorno Ferraris 07 FEB 2023

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione  
Il dipendente

Firma: \_\_\_\_\_

Data: 07 FEB 2023

Visto  
Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatoré	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali <sup>1</sup>	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.	96	15	14,40
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Operazioni cimiteriali	Predisposizione di nuove fosse mediante esumazione di salme, ricerca dei familiari e istruttoria delle pratiche.	97	20	19,40
Mensa e scuolabus	Predisposizione atti di affidamento incarico per refezione scolastica e scuolabus per il prossimo anno scolastico	99	20	19,80
Emergenza Ucraina	Coordinamento e predisposizione di tutti gli adempimenti inerenti l'emergenza e rapporti con gli altri enti coinvolti	98	20	19,60
Pagina Sociale web	Predisposizione sul sito del comune di apposita pagina in evidenzia con tutte le indicazioni in materia di politiche sociali e costante aggiornamento	98	10	9,80
<b>Totale</b>		<b>70</b>		<b>68,60</b>
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	97	3	2,91	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	98	2	1,96	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	97	2	1,94	

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza.

Comune di Livorno Ferraris (VC)

Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022

Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	96	3	2,88
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	97	1	0,97
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	97	2	1,94
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	97	2	1,94
<b>Totale</b>		15	14,54

Livorno Ferraris 31 GEN 2023

TOT 97,54

**Per presa visione  
Il dipendente**

**Firma**

Data 31.01.2023

Nodos o nódulos

Valutazione consuntiva effettuata  
in data 8 feb. 2023

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1 - Obiettivi intersettoriai di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali”</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	98	15	14,7
<b>2 - Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Festa dello Sport</i>	<i>Organizzazione della nuova edizione ampliata e rivisitata</i>	98	10	9,8
<i>Graphic Novel</i>	<i>Istituzione di una nuova sezione letteraria dedicata ai romanzi a fumetto</i>	99	20	19,8
<i>Over 58 e Tirocini formativi</i>	<i>Gestione del progetto “La Biblioteca in itinere” e i Tirocini Formativi</i>	98	20	19,6
<i>Gentilezza</i>	<i>Organizzazione degli eventi 2022 ideati dal nuovo assessorato alla gentilezza</i>	99	20	19,8
<b>Totale</b>		70	69	
<b>3 - Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>		98	3	2,94
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		98	2	1,96
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		99	2	1,98
<i>Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>		99	3	2,97
<i>Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna</i>		99	1	0,99
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall’utenza</i>		98	2	1,96

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza<sup>19</sup>,

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	98	2	1,96
<b>Totale</b>		15	14,76

Livorno Ferraris § 1 (CPM 2023)

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma: \_\_\_\_\_

Data 31.01.2023

Visto

Il Nucleo di valutazione  
Mario Gattiglia

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1 - Obiettivi intersezionali di performance</b>				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali<sup>1</sup></i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	90	15	13,5
<b>2 - Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<i>Operazioni cimiteriali</i>	<i>Predisposizione di nuove fosse mediante esumazione di salme, ricerca dei familiari e istruttoria delle pratiche</i>	90	10	9
<i>Carte d'identità elettroniche</i>	<i>Archiviazione metodologica delle carte d'identità elettroniche emesse dal 04.09.2018</i>	98	20	19,6
<i>Allineamento dati</i>	<i>Revisione straordinaria per allineamento dei dati tra archivio telematico e cartaceo (schede individuali, di famiglia e fascicoli elettorali)</i>	96	20	19,2
<i>Cambi di residenza on line</i>	<i>Predisposizione e attivazione dei cambi di residenza in modalità telematica secondo le ultime disposizioni</i>	99	20	19,8
<b>Totale</b>		70		67,6
<b>3 - Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>		97	3	2,91
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		97	2	1,94
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		95	2	1,90

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	98	3	2,94
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	99	1	0,99
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	98	2	1,96
Flessibilità nel gestire situazioni d'emergenza	97	2	1,94
<b>Totale</b>		15	14,58

Livorno Ferraris 1 GEN 2023

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 31.01.2023

Visto

Il Nucleo di valutazione

Mario Gattiglia

**Valutazione della performance individuale del personale**

NOME COGNOME DS	CATEGORIA RS	RUOLO RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	ANNO DI VALUTAZIONE 2022	
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance<sup>1</sup></b>				
PNRR 2021 - 2027. Finanziamenti comunitari, statali e regionali.	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.		15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
P.I.A.O. 2022	Raccolta dati utili alla redazione del P.I.A.O. 2022 e redazione bozza dello stesso		15	15
Allineamento banca dati RGS	Completamento allineamento banca dati RGS propedeutica alla definizione dello stock del debito al 31/12/2022.		15	15
Gestione nuovo CCNL Funzioni Locali	Adeguamento della normativa e atti propedeutici all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali con ricaduta sul contratto integrativo aziendale sia a livello economico che normativo		15	15
Razionalizzazione dei costi	Monitoraggio continuo e costante delle voci di spesa sostenute per il funzionamento degli uffici e dei servizi (es: spese telefonia, energia elettrica, riscaldamento, carta per fotocopie, spese postali) e il raffronto con le spese sostenute nel triennio precedente al fine di esaminare gli scostamenti e valutare i risultati raggiunti in relazione alle misure adottate		25	25
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>2</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			3	3

<sup>1</sup> Valutazione del direttivo responsabile di servizio, sentiti i rispettivi responsabili degli obiettivi trasversali<sup>2</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	1
tot		15	16 + 1

Data .....	Firme	TOTALE 99
Il valutatore		
Il dipendente (per accettazione)		
Visto dell'Organismo di valutazione		

Per presa visione degli obiettivi assegnati 10/07 FEB 2023

Valutazione consuntiva effettuata  
in data 8 feb. 2023

*Nucleo di valutazione*  
*[Signature]*

### Valutazione della performance individuale del personale

NOME COGNOME	CATEGORIA C5	RUOLO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO	ANNO DI VALUTAZIONE 2022		
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione	
<b>1. Obiettivi intersectoriali di performance<sup>1</sup></b>					
PNRR 2021 – 2027. Finanziamenti comunitari, statali e regionali.	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.	100	15	15	
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>					
P.I.A.O. 2022	Raccolta dati utili alla redazione del P.I.A.O. 2022 e redazione bozza dello stesso	100	15	15	
Allineamento banca dati RGS	Completamento allineamento banca dati RGS propedeutica alla definizione dello stock del debito al 31/12/2022.	100	15	15	
Gestione nuovo CCNL Funzioni Locali	Adeguamento della normativa e atti propedeutici all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali con ricaduta sul contratto integrativo aziendale sia a livello economico che normativo	100	15	15	
Razionalizzazione dei costi	Monitoraggio continuo e costante delle voci di spesa sostenute per il funzionamento degli uffici e dei servizi (es. spese telefonia, energia elettrica, riscaldamento, carta per fotocopie, spese postali) e il raffronto con le spese sostenute nel triennio precedente al fine di esaminare gli scostamenti e valutare i risultati raggiunti in relazione alle misure adottate	100	25	25	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>2</sup></b>					
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			3	3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			2	2	

<sup>1</sup> Valutazione del diretto responsabile di servizio, sentiti i rispettivi responsabili degli obiettivi trasversali

<sup>2</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	2
tot		15	14

Data .....

Firme

*Totale 98*

Il valutatore	
Il dipendente (per accettazione)	
Visto dell'Organismo di valutazione	

Per presa visione degli obiettivi assegnati:

*07 FEB 2023*

Visto  
 Il Nucleo di valutazione  
 Mario Gattiglia

*M.Gattiglia*

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali”	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.		15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Recupero tributi annualità pregresse con attività emissione accertamenti	a) Attività di bonifica banca ed emissione atti di accertamento: • IMU anno 2019 • TASI anno 2019  b) Emissione atti di accertamento: • IMU anni 2017-2018 • TASI anni 2017-2018 • TARI anni 2017-2018		30	30
Recupero tributi annualità pregresse con attività emissione solleciti	Emissione solleciti di pagamento: • Tari anni 2019-2020		15	15
Regolamento Tassa sui Rifiuti	Adeguamento regolamento alle disposizioni emanata da ARERA per la parte relativa al tributo TARI		25	25
<b>Totale</b>		<b>70</b>		<b>70</b>
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3	3
Cortesia organizzativa con intenzia interna ed esterna		1	1	1

<sup>1</sup> Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	1
Totale	15		

Livorno Ferraris 07 FEB 2023

IL Responsabile del Servizio

TOT ej

Per presa visione  
Il dipendente

Firma: \_\_\_\_\_

Data 07 FEB 2023

NUCLEO DI VAL.NE

Valutazione consuntiva effettuata  
in data 8 feb. 2023

## **ALLEGATO 2 - Obiettivi performance 2022 oggetto di specifica incentivazione**

Gli obiettivi oggetto di specifica incentivazione, con l'attribuzione di una quota riservata dell'importo complessivamente destinato in CCDI all'incentivazione della produttività individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, vincolano i Responsabili di Area, di ufficio e di servizio nell'attribuzione di specifici ulteriori obiettivi al personale dipendente ai fini del riconoscimento della retribuzione accessoria e sono i seguenti:

- 1) Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche

Il personale destinatario dell'obiettivo è individuato **nei tre esecutori tecnici in forza all'Ente, Massimiliano Tommasini, Luca Mocca e Silvestro Manuele** tutti dipendenti a tempo pieno dell'ente inquadrati nella categoria "B" del vigente C.C.N.L. Il loro impegno è previsto continuativamente presso il territorio comunale, secondo modalità tali da garantire una corretta raccolta degli elettrodomestici.

### **Specifiche dell'obiettivo:**

Potenziare la raccolta porta a porta degli elettrodomestici effettuando, tramite personale dell'ente, raccolte aggiuntive rispetto a quelle gestite dall'operatore economico affidatario del servizio integrato consortile di raccolta e smaltimento dei rifiuti.

### **Tempi di attuazione:**

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

### **Modalità di verifica a consuntivo:**

Verifica al termine del periodo di riferimento sulla base di una relazione finale da parte del Responsabile dell'Area tecnica e tecnico-manutentiva, che evidenzierà il numero di interventi eseguiti e gli ulteriori dati rilevanti disponibili, anche a raffronto con quanto eseguito negli anni precedenti a titolo di progetto-obiettivo ex art. 15 c. 5 previgente CCNL.

### **Specifica incentivazione:**

All'incentivazione esclusiva di questo obiettivo è destinata la somma complessiva di € 5.000,00.

- 2) Disponibilità per interventi manutentivi, di soccorso e di vigilanza urgenti

Il personale destinatario dell'obiettivo è individuato **nei quattro esecutori tecnici in forza all'Ente, Massimiliano Tommasini, Luca Mocca e Silvestro Manuele** tutti dipendenti a tempo pieno dell'ente inquadrati nella categoria "B" del vigente C.C.N.L. Il loro impegno è previsto continuativamente presso il territorio comunale, secondo modalità tali da garantire un tempestivo intervento in casi di emergenza.

**Specifiche dell'obiettivo:**

Garantire una risposta immediata del personale tecnico e di vigilanza in caso di richiesta di prestazioni di lavoro straordinario conseguenti al verificarsi di eventi imprevedibili che richiedono un intervento urgente.

**Tempi di attuazione:**

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

**Modalità di verifica a consuntivo:**

Verifica al termine del periodo di riferimento sulla base di una relazione finale da parte del Responsabile dell'Area tecnica e tecnico-manutentiva, che evidenzierà il numero di interventi svolti da parte di ciascun destinatario dell'obiettivo, le ragioni della richiesta, la natura dell'intervento eseguito e i tempi di risposta.

**Specifica incentivazione:**

All'incentivazione esclusiva di questo obiettivo è destinata la somma complessiva di € 1.000,00.

3) Ricognizione della situazione giuridica degli inquilini degli appartamenti di edilizia popolare di proprietà comunale e della collegata situazione debitoria

Il personale destinatario dell'obiettivo è individuato **nell'esecutore amministrativo in forza all'Ente, Sig.re Anna Rita , dipendenti a tempo pieno dell'ente inquadrate nella categoria "B" del vigente C.C.N.L.** Il loro impegno è previsto continuativamente presso gli uffici comunali, secondo modalità tali da garantire un efficiente raggiungimento dell'obiettivo.

**Specifiche dell'obiettivo:**

Garantire la piena conoscenza della situazione di fatto e di diritto relativamente all'utilizzo degli appartamenti di edilizia popolare di proprietà comunale.

**Tempi di attuazione:**

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

**Modalità di verifica a consuntivo:**

Verifica al termine del periodo di riferimento sulla base di una relazione finale da parte del Responsabile dell'Area amministrazione e servizi generali, che evidenzierà i dati ricavabili dalla documentazione prodotta dalle dipendenti partecipanti al progetto, in particolare in merito a:

- Generalità degli inquilini di ciascun appartamento – titolare rapporto e componenti suo nucleo familiare;
- Titolo giuridico dell'occupazione;
- Eventuali appartamenti inutilizzati;
- Situazione debitoria relativa a canoni e a spese, divisa per anno, per ciascun attuale occupante;
- Situazione di morosità colpevole o incolpevole, con evidenza dei dati a supporto;
- Rapporti con ATC, eventuali comunicazioni pendenti;
- Note e dati particolari.

**Specifica incentivazione:**

All'incentivazione esclusiva di questo obiettivo è destinata la somma complessiva di € 675,00.

**4) Coordinamento organizzazione eventi culturali amministrazione comunale – Concorso Letterario**

Il personale destinatario dell'obiettivo è individuato **nell'istruttore amministrativo in forza all'Ente, Sig.ra Patrizia Massazza, dipendente a tempo pieno dell'ente inquadrata nella categoria "C" del vigente C.C.N.L.** Il suo impegno è previsto continuativamente presso gli uffici comunali, secondo modalità tali da garantire un efficiente raggiungimento dell'obiettivo.

**Specifiche dell'obiettivo:**

Coordinare i diversi attori interessati per organizzare l'evento.

**Tempi di attuazione:**

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

**Modalità di verifica a consuntivo:**

Verifica al termine del periodo di riferimento sulla base di una relazione finale da parte del Responsabile dell'Area amministrazione e servizi generali, che evidenzierà in particolare i dati relativi al coordinamento dei diversi attori e allo svolgimento della giornata inaugurale in rapporto a quanto pianificato, nonché alla gestione dei visitatori.

**Specifica incentivazione:**

All'incentivazione esclusiva di questo obiettivo è destinata la somma complessiva di € 626,00.