

Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2023

Validata dall'O.I.V. con nota prot. n. _____ in data _____ 2024

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del __/__/2024

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 2023-2025

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 in parte gli obiettivi strategici del mandato amministrativo 2018-2023 come ricavabili dalle linee programmatiche approvate con deliberazione consiliare n. 24 del 27 luglio 2018 e dalla Relazione di inizio mandato, e in parte gli obiettivi strategici del mandato 2018-2023, come ricavabili dalle linee programmatiche approvate con deliberazione consiliare n. 25 del 20 giugno 2023 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.

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 2023 legati alla corresponsione dei premi di produttività

Allegato 1 – seguono in allegato le schede di valutazione 2023 per permettere al lettore di conoscere il livello dei risultati raggiunti. Nel rispetto della normativa privacy sono stati espunti i nominativi individuali

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	7,5	7
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo.</i> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	7,5	7
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>			15	14
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Recupero IMU annualità pregressa</i>	<i>Attività di bonifica banca ed emissione atti di accertamento IMU anno 2020</i>		10	10
<i>Recupero TARI annualità pregresse</i>	<i>Attività di bonifica banca ed emissione atti di accertamento:</i> • TARI anno 2019; • TARI anno 2020		30	30
<i>Recupero tributi annualità pregressa con attività emissione solleciti</i>	<i>Emissione solleciti di pagamento:</i> • Tari anni 2021		15	15
<i>Archivio Ufficio Tributi</i>	<i>Trasferimento da ufficio tributi ad archivio dei faldoni e classificatori con redazione inventario archivio di quanto trasferito</i>		15	15
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>			70	65

3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>		3	3
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		2	2
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		2	2
<i>Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>		3	3
<i>Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna</i>		1	1
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</i>		2	2
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>		2	1
<i>Totale (C)</i>		15	14
<i>Totale (A + B+C)</i>		100	98

Livorno Ferraris,

Nucleo di valutazione
Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data _____

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

~~tempo~~
~~tempo~~

Obiettivo	Attività attesa	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
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. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre	31/100	7,5	22
Prevenzione della corruzione e trasparenza	Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre	31/100	7,5	2
Totale obiettivi intersettoriali (A)			15	16
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Convenzioni con associazioni	Rinnovo delle concessioni in scadenza il 31/12/2023 con eventuale revisione		10	10
Concessioni cimiteriali	Individuazione delle concessioni scadute negli anni 2022 e 2023 e recupero loculi disponibili per nuove concessioni		20	20
Trasporto scolastico	Predisposizione atti di affidamento incarico per servizio di trasporto scolastico per i prossimi anni		20	20
ANPR	Implementazione ANPR con servizio di stato civile ed elettorale seguendo le disposizioni che saranno emanate dal Ministero dell'Interno		10	9

<i>Carte d'identità</i>	<i>Istituzione del servizio di "avviso carta d'identità in scadenza"</i>	10	10	
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>	70			
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>	3	3		
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>	2	2		
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>	2	2		
<i>Capacità di appuro concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>	3	3		
<i>Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna</i>	1	1		
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</i>	2	2		
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>	2	2		
<i>Totale (C)</i>	15	15		
<i>Totale (A + B+C)</i>	100	98		

Il Nucleo di
Volontariato

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

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

Valutazione della performance individuale del personale

NOME COGNOME	CATEGORIA D6	RUOLO .IO	ANNO DI VALUTAZIONE 2023
--------------	-----------------	--------------	-----------------------------

Area Finanziaria

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance¹				
<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> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	<i>31 dic</i>	7,5	<i>7</i>
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo.</i> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	<i>31 dic</i>	7,5	<i>7</i>
Total obiettivi intersettoriali (A)			15	<i>14</i>

2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento

Condominio Maria Assunta	Collaborazione per regolarizzazione contratti, recupero somme pregresse, modifiche regolamentari inerenti		10	<i>10</i>
Relazione di fine mandato 2018-2023	Predisposizione della relazione di fine mandato nei tempi di legge		20	<i>20</i>
Relazione di inizio mandato 2023-2028	Predisposizione della relazione di inizio mandato nei tempi di legge		20	<i>20</i>
Verifica straordinaria di cassa	Coordinamento della verifica straordinaria di cassa a seguito del cambio di Sindaco		10	<i>10</i>
Certificazione fondi Covid19	Certificazione finale sull'utilizzo del fondo funzioni fondamentali entro il mese di maggio 2023		10	<i>10</i>

¹ Valutazione del diretto responsabile di servizio, sentiti i rispettivi responsabili degli obiettivi trasversali

	TOTALE		70
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività²			
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
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	15

TOTALE

Data

Firme

100 98

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

Per presa visione degli obiettivi assegnati:

/

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Atto funzionale

Obiettivo	Attività attesa	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre</i>	<i>31 dic</i>	<i>7,5 %</i>	<i>7</i>
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo.</i> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre</i>	<i>31 dic</i>	<i>7,5 %</i>	<i>7,5</i>
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>			<i>15</i>	<i>14,5</i>
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Patrimonio Affari Generali</i>	<i>Cond. Maria Assunta-Regolarizzazione contratti, recupero somme pregresso, modifiche regolamentari inerenti Entro 31 dicembre i</i>		<i>25</i>	<i>24</i>
<i>Personale</i>	<i>Concorsi esterni ed interni iter completo Entro 31 dicembre</i>		<i>10</i>	<i>10</i>
<i>Affari generali -</i>	<i>sito amministrazione trasparente verifica di tutte le eventuali modifiche ed integrazioni mancanti Entro 31 luglio</i>		<i>25</i>	<i>25</i>
<i>Affari generali</i>	<i>Formazione del Piao 2023 – 2025 con tutti gli allegati Entro 30 aprile</i>		<i>10</i>	<i>10</i>
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>			<i>70</i>	<i>30</i>

3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>	3		3
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>	2		2
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>	2		2
<i>Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>	3		3
<i>Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna</i>	1		1
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</i>	2		2
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>	2		2
<i>Totale (C)</i>	15		15
<i>Totale (A + B+C)</i>	100		98,5

Livorno Ferraris,

Il Responsabile del Servizio

Nucleo di valutazionePer presa visione
Il dipendente

Firma __

Data 09.07.24¹ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Arco temporale

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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. Entro 31 dicembre</i>	<i>31 dic</i>	<i>7,5</i>	<i>7</i>
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della “trasparenza amministrativa”, secondo il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025” adottato dall’Ente nell’ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell’ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione Entro 31 dicembre.</i>	<i>31 dic</i>	<i>7,5</i>	<i>7</i>
Totale obiettivi intersettoriali		15		<i>14</i>
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Procedura di affidamento dell’individuazione dell’operatore economico per la redazione della progettazione, direzione e contabilità lavori, indagini geologico-geotecniche, dimensionamento e collaudo opere in CA, coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, efficientamento</i>			<i>15</i>	<i>13</i>

<i>energetico e quant'altro necessario per la realizzazione del nuovo distaccamento VV.FF. di Livorno Ferraris in ottemperanza della convenzione stipulata con il Ministero Protezione Civile e Vigili del Fuoco</i>				
<u>Entro il 30 Giugno</u>				
<i>Affidamento progettazione definitiva-esecutiva e individuazione dell'operatore economico e relativo affidamento lavori per la realizzazione di ulteriori opere di efficientamento energetico presso il complesso scolastico sito in viale IV Novembre – Finanziamento fondi interventi indifferibili anno 2021 (PNRR)</i>		15		15
<u>Entro il 30 Aprile</u>				
<i>Affidamento progettazione e individuazione dell'operatore economico e relativo affidamento lavori per la realizzazione nuovo asilo nido presso l'ex Consorzio Agrario lato corso Leone Giordano – Finanziamento fondi PNRR</i>		15		15
<u>Entro il 31 Maggio</u>				
<i>Individuazione operatore economico e relativo affidamento lavori inerenti il terzo lotto attuativo di Riqualificazione ed adeguamento funzionale dell'immobile "Ex Consorzio Agrario" sito in viale IV Novembre angolo via Dionisotti – Realizzazione nuova biblioteca</i>		15		15
<u>Entro il 30 Aprile</u>				
		10		10

<i>Individuazione operatore economico e relativo affidamento lavori inerenti il terzo lotto attuativo di Riqualificazione ed adeguamento funzionale dell'immobile "Ex Consorzio Agrario" sito in viale IV Novembre angolo via Dionisotti – Realizzazione nuova biblioteca (demolizione casa custode)</i>			
<u>Entro il 31 Marzo</u>			
Totale	70	68	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	3	2,70	
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	
Totale	15	14,70	
Totale complessivo	100	96,70	

Livorno Ferraris, il _____

Il Responsabile del ServizioNucleo di volontariato

Per presa visione

Il dipe

FirmaData 11-03-2023¹ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre</i>	31 okc	7,5	7
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025". Adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione. Entro 31 dicembre</i>	31 okc	7,5	7
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>		15		14
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Polizia Stradale.</i>	<i>Organizzazione di servizi congiunti nell'ambito delle attività corpo di polizia locale intercomunale - Almeno 1 servizio a settimana ed interscambio maggiorato del personale a copertura delle esigenze operative dei 2 Comuni Entro 31 dicembre</i>		20	12
<i>Potenziamento servizi digitali del Comando</i>	<i>Attivazione piattaforma CUDE ed incremento dei servizi digitali al cittadino per le materie di competenza (ad es.: sanzioni on line, pagina web dedicata anche per settore commerciale...) Entro 31 dicembre</i>		10	10
<i>Videosorveglianza</i>	<i>Realizzazione anche a lotti dell'ampliamento del sistema di videosorveglianza</i>		20	12

	comunale nelle zone del territorio non coperte da tale sistema con predisposizione per un ampliamento ulteriore col raggiungimento delle frazioni. <i>Entro 31 dicembre</i>		
Notifiche – Messo comunale	Razionalizzazione del sistema di notificazione atti finalizzato all'abbattimento dei tempi con individuazione di una procedura definitiva condivisa con Ufficio Tributi ed Amministrazione comunale <i>Entro 31 dicembre</i>	20	2
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>		70	54
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>		3	1
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		2	2
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		2	1
<i>Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>		3	1
<i>Cortesia organizzativa con intenzia interna ed esterna</i>		1	1
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</i>		2	1
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>		2	1
<i>Totale (C)</i>		15	8
<i>Totale (A+B+C)</i>		100	46

Il Responsabile del Servizio

Noctis si volueret oculi

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 10/07/2024¹ 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
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	7,5	6,75
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della “trasparenza amministrativa”, secondo il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025” adottato dall’Ente nell’ambito del PIAO riferito allo stesso periodo.</i> <i>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.”</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	7,5	7,5
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Notifiche – Messo comunale</i>	<i>Razionalizzazione del sistema di notificazione atti finalizzato all’abbattimento dei tempi con individuazione di una procedura definitiva condivisa con Ufficio Tributi ed Amministrazione comunale</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	40	40
<i>Piattaforma notificazioni digitali</i>	<i>Compartecipazione con la PL all’adesione eventuale alla piattaforma notifiche digitali in attuazione delle misure PNRR relative</i>	<i>Entro 31 dicembre</i>	30	30
Totale		85	84,25	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				

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

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	1,9
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	1,9
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	2,85
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	1,9
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	1,9
Totale		15	14,45
Totale 1 + 2 + 3			98,7

Livorno Ferraris, il 30.05.2024

II

servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data: 31/05/24

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
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. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.	Entro 31 dicembre	7,5	6,75
Prevenzione della corruzione e trasparenza	Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.	Entro 31 dicembre	7,5	7,5
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale	Effettuazione di servizi congiunti nell'ambito delle attività corpo di polizia locale intercomunale – Almeno 1 servizio a settimana ed interscambio maggiorato del personale a copertura delle esigenze operative dei 2 Comuni	Entro 31 dicembre	40	40
Decoro urbano	Verifiche delle situazioni di mancanza di decoro quali aree/campi abbandonati, utilizzo improprio strutture pubbliche (parchi), deiezioni canine, abbandono rifiuti/raccolta differenziata irregolare etc.	Entro 31 dicembre	20	19
Potenziamento servizi digitali del Comando	Attivazione piattaforma CUDE ed incremento dei	Entro 31 dicembre	10	9

	servizi digitali al cittadino per le materie di competenza (ad es.: sanzioni on line, pagina web dedicata anche per settore commerciale....)			
Totale		85	82,25	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	2,85	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	1,9	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	1,9	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	2,85	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	0,95	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	1,9	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	1,9	
Totale 3		15	14,25	
Totale 1 + 2 + 3			96,50	

Livorno Ferraris, il 30.05.2024

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma:

Data: 31/05/2024¹ 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
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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>		90	15	13,5
<u>Entro 31 dicembre</u>			15	13,5
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i>		100	15	15
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti "sfalci vegetali" ubicato in via Chivoli: sistemazione e corretto deposito degli sfalci</i>		100	10	15
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
<i>Miglioramento segnaletica orizzontale e verticale sul territorio comunale in coordinamento con la Polizia Locale</i>		90	15	13,5
<u>Entro 31 Maggio</u>				
<i>Intervento di pulizia e ripristino vegetativo con tagli, potature e</i>		100	15	15

<i>rivitalizzazione della riva sinistra del rio attraversante la frazione San Giacomo nel tratto interessato dai fenomeni di smottamento dovuti ai temporali di settembre 2022, in coordinamento e collaborazione con i Consorzi irrigui interessati ed Ovest Sesia</i>				
<u>Entro il 30 Marzo</u>				
<i>Efficientamento corpi illuminanti degli uffici presso il Palazzo Municipale al fine di poter migliorare le prestazioni impiantistiche e per risparmio energetico</i>		100	15	15
<u>Entro il 28 Febbraio</u>				
Totale		70	68,5	
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	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	
Totale		15	15	
Totale complessivo		100	97	

Livorno Ferraris, il 30/04/2024

Per presa visione

Il Responsabile del Servizio

¹ 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
1. Obiettivi intersectoriali di performance				
<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> <u>Entro 31 dicembre</u>		90	15	13,5
Totale			15	13,5
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>		100	10	10
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti "sfalci vegetali" ubicato in via Chivoli: sistemazione e corretto deposito degli sfalci.</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>		100	20	20
<i>Miglioramento segnaletica orizzontale e verticale sul territorio comunale in coordinamento con la Polizia Locale</i> <u>Entro 31 Maggio</u>		90	15	13,5
<i>Intervento di pulizia e ripristino vegetativo con tagli, potature e rivitalizzazione della riva sinistra del</i>		100	25	25

<i>rio attraversante la frazione San Giacomo nel tratto interessato dai fenomeni di smottamento dovuti ai temporali di settembre 2022, in coordinamento e collaborazione con i Consorzi irrigui interessati ed Ovest Sesia</i>			
<u>Entro 30 Marzo</u>			
Totale	70	68,5	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
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	100	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2
Totale	15	14,8	
Totale complessivo	100	96,8	

Livorno Ferraris, il 30/04/2024

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente



Firma _____

Data _____

¹ 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
1. Obiettivi interterritoriali di performance				
<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> <u>Entro 31 dicembre</u>		90	15	13,5
Totale		15	13,5	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>		100	20	20
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti "sfalci vegetali" ubicato in via Chivoli: sistemazione e corretto deposito degli sfalci</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>		100	10	10
<i>Miglioramento segnaletica orizzontale e verticale sul territorio comunale in coordinamento con la Polizia Locale</i> <u>Entro 31 Maggio</u>		90	15	13,5
<i>Efficientamento corpi illuminanti degli uffici presso il Palazzo Municipale al fine di poter</i>		100	25	25

<i>migliorare le prestazioni impiantistiche e per risparmio energetico</i>				
<u>Entro 28 Febbraio</u>				
Totale		70		68,5
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				
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	100	1	1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2	
Totale		15		14,8
Totale complessivo		100		96,8

Livorno Ferraris, il 30/04/2024

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

¹ 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
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali” Entro 31 dicembre</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Interscambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>	100	7,5	7,5
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza Entro 31 dicembre</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della “trasparenza amministrativa”, secondo il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025” adottato dall’Ente nell’ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell’ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	100	7,5	7,5
Totale obiettivi intersettoriali			15	15
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Verifica elenchi immobili di proprietà comunale al fine di poterne aggiornare la loro situazione patrimoniale: destinazioni d’uso, situazione di conduzione, identificativi catastali, attestazioni varie, eventuali APE, e quant’altro necessario al fine di poter avere gli elenchi completi <u>Entro il 31 Dicembre</u></i>		100	20	20

<i>Controllo della situazione autorizzativa, di denuncia catastale, attestazioni impianti e delle prestazioni energetiche del condominio Maria Assunta in coordinamento e collaborazione con la segreteria, la ragioneria e l'amministratore, ognuno per le proprie competenze e spettanze</i>		100	15	15
<i>Entro il 31 Dicembre</i>				
<i>Gestione interna delle procedure di affidamento delle opere pubbliche in aderenza alla normativa vigente, tramite l'utilizzo delle piattaforme MEPA e Traspore – Gestione delle procedure di individuazione operatore economico e affidamento, Direttore di Gara, supporto al RUP ed alla Direzione Lavori</i>		100	20	20
<i>Entro il 31 Dicembre</i>				
<i>Gestione delle procedure di monitoraggio, controllo ed affidamento delle operazioni di manutenzione delle aree verdi e del decoro del patrimonio comunale</i>		90	15	13,5
<i>Entro il 31 Dicembre</i>				
Totale		70	68,5	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				
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	

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

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
Totale		15	15
Totale complessivo		100	98,5

Livorno Ferraris, il 30\04\2024


IL Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma:

Data 24\05\2024

Valutazione della performance individuale del personale

NOME COGNOME	CATEGORIA C5	RUOLO I t	IVO	ANNO DI VALUTAZIONE 2023
--------------	-----------------	-----------------	-----	-----------------------------

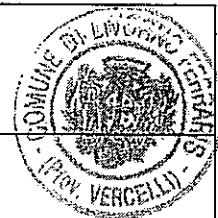
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance¹				
PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali ¹	<p>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</p> <p>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</p>	100	7,5	7,5
Prevenzione della corruzione e trasparenza	<p>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo.</p> <p>La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</p>	100	7,5	7,5
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>		100	15	15
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Condominio Maria Assunta	Collaborazione per regolarizzazione contratti, recupero somme pregresse, modifiche regolamentari inerenti	100	10	10
Relazione di fine mandato 2018-2023	Predisposizione della relazione di fine mandato nei tempi di legge	100	20	20
Relazione di inizio mandato 2023-2028	Predisposizione della relazione di inizio mandato nei tempi di legge	100	20	20
Verifica straordinaria di cassa	Coordinamento della verifica straordinaria di cassa a seguito del cambio di Sindaco	100	10	10
Certificazione fondi Covid19	Certificazione finale sull'utilizzo del fondo funzioni fondamentali entro il mese di maggio 2023	100	10	10

¹ Valutazione del direttivo responsabile di servizio, sentiti i rispettivi responsabili degli obiettivi trasversali

TOTALE	100	70	70
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività²			
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	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 21 Maggio 2024

Firme

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

Per presa visione degli obiettivi assegnati:

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	A:punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<i>PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali¹</i>	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	98	7,5	7,35
<i>Prevenzione della corruzione è trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	98	7,5	7,35
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>			15	14,70
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Trasporto scolastico</i>	<i>Collaborazione nella predisposizione degli atti per l'affidamento del servizio</i>	99	20	19,80
<i>Patrimonio Affari Generali – Cond. Maria Assunta-</i>	<i>Regolarizzazione contratti, recupero somme pregresso, modifiche regolamentari inerenti</i>	97	25	24,25
<i>Affari generali –</i>	<i>sito amministrazione trasparente verifica di tutte le eventuali modifiche ed integrazioni mancanti</i>	97	25	24,25
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>			70	68,30
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹				
<i>Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito</i>		98	3	2,94

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

<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>	99	2	1,98
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>	99	2	1,98
<i>Capacità di appporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro</i>	98	3	2,94
<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
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>	98	2	1,96
<i>Totale (C)</i>		15	14,75
<i>Totale (A + B+C)</i>		100	97,75

Livorno Ferraris, 15.05.2024

I Responsabili del Servizio

Per presa visione
 Il dipendente

Firma _____

Data 15/05/24

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	90	7,5	6,75
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	90	7,5	6,75
<i>Totale obiettivi intersettoriali (A)</i>			15	13,50
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Carte d'identità</i>	<i>Istituzione del servizio di "avviso carta d'identità in scadenza"</i>	97	25	24,25
<i>Cittadini extracomunitari</i>	<i>Implementazione del programma anagrafe con i dati dei permessi di soggiorno e costante aggiornamento degli stessi</i>	98	25,	24,50
<i>Statistiche demografiche</i>	<i>Archiviazione ordinata e sistematica delle statistiche mensili e annuali pregresse</i>	99	20	19,80
<i>Totale obiettivi specifici (B)</i>			70	68,55

3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹			
<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>	99	2	1,98
<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>	98	3	2,94
<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
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>	98	2	1,96
<i>Totale (C)</i>		15	14,75
<i>Totale (A + B+C)</i>		100	96,80

Livorno Ferraris, 7.5.2024

Il Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma _____

Data 7.5.2024

¹ 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
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
<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. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	98	7,5	7,35
<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	<i>Cura delle attività e degli adempimenti connessi con la gestione della "trasparenza amministrativa", secondo il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - 2023/2025" adottato dall'Ente nell'ambito del PIAO riferito allo stesso periodo. La verifica verrà effettuata sulla base di una relazione dell'ufficio che sarà valutata dal Nucleo esterno monocratico di valutazione.</i>	98	7,5	7,35
<i>Total obiettivi intersettoriali (A)</i>			15	14,70
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Adempimenti preliminari</i>	<i>Predisposizione di tutti gli adempimenti preliminari necessari per l'attività del secondo semestre</i>	99	30	29,70
<i>Dispensa</i>	<i>Raccolta ordinata con breve relazione dei singoli adempimenti</i>	98	40	39,20
<i>Total obiettivi specifici (B)</i>			70	68,90

3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività ¹			
<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>	99	2	1,98
<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>	98	3	2,94
<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
<i>Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza</i>	98	2	1,96
Totale (C)		15	14,75
Totale (A + B+C)		100	98,35

Livorno Ferraris 07.05.2024

Il Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma _____

Data 07.05.2024

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

ALLEGATO 2 - Obiettivi performance 2023 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 area professionale "Operatori esperti" con profilo "Operatore esperto tecnico manutentivo" 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 2023.

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.

Specifiche 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 tre esecutori tecnici in forza all'Ente, **Massimiliano Tommasini, Luca Mocca e Silvestro Manuele** tutti dipendenti a tempo pieno dell'ente inquadrati nella area professionale "Operatori esperti" con profilo "Operatore esperto tecnico manutentivo" 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 2023.

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.ra Anna Rita Formica**, dipendente a tempo pieno dell'ente inquadrata nella area professionale "Operatori esperti" con profilo "Operatore esperto amministrativo" del vigente C.C.N.L. L'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 2023.

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 area professionale “Istruttore” con profilo “Istruttore amministrativo” 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 giugno 2023.

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.

Specifiche incentivazione:

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

