Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

2025

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.__ del _____

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 daglì 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.livomoferraris.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 2025-2027

L'Amministrazione ha sempre considerato il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Livorno Ferraris. 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 gli obiettivi strategici del mandato amministrativo 2023-2028 come ricavabili dalle linee programmatiche e dalla Relazione di inizio mandato.

Ogni apicale è responsabile del perseguimento 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, cosl 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 della 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 2025 legati alla corresponsione dei premi di produttività

Allegato 1 — seguono in allegato le schede di valutazione 2025 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

NOME COGNOME	EX CATEGORIA qualificazione	RUOLO	ANNO DI VALUTAZIONE 2025

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Riforma 1.15 del PNRR – Adozione nuova contabilità ACCRUAL entro il 2026	*La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.* *Avvio 2025 della fase pilota della contabilità ACCRUAL e formazione di base*	*Entro 31 dicembre*	25	25
Convenzioni 2025 e istituzione del servizio di asilo nido comunale	*Scadenza delle convenzioni che dovranno essere interamente rifatte e istituzione nuovo servizio di asilo nido. Attività di supporto economico-finanziaria per la definizione delle pratiche stesse*	*Entro 31 dicembre*	20	20
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	10
Totale (A + B+C)			*100*	98

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

Livorno Ferraris,

Il Responsabile del Servizio

Nucleo di valutazione

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

7/7/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Regolamento generale delle Entrate	Adeguamento alla normativa di legge	31.12.2025	10	10
Arera	Nuovo adempimento di attivazione anagrafe operatori CSEA e dichiarazione componenti perequative UR1 e UR2 anno 2024	31.12.2025	10	10
Recupero tributi annualità pregresse	-Atti accertamento TARI anno 2021 -Atti di accertamento IMU anno 2022	31.12.2025	25	25
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	43
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	0,5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	9,5
Totale (A + B+C)			*100*	97,5

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

Livorno Ferraris,

IL Responsabile del Servizio

_____

Per ~~presa visione~~
~~Il dipendente~~

Nucleo di valutazione

~~Firma~~ _____

~~Data~~ _____

7/7/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023.* *TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente.* *(Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale* *digitali)* *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT.*	*30.06.2025*	*25*	25
Polizia ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio.*	*30.06.2025*	*20*	20

Totale obiettivi specifici (B)		*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		*2*	2
Totale (C)		*10*	10
Totale (A + B+C)		*100*	98

Livorno Ferraris,

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

7/7/26

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Gestione e coordinamento dei lavori inerenti i lotti attuativi di definizione della Riqualificazione ed adeguamento funzionale dell'immobile "Ex Consorzio Agrario", area cortilizia e messa in sicurezza facciate e coperture	Parzialmente modificato	*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Coordinamento e direzione delle fasi di progettazione ed esecuzione per interventi di manutenzione sedimi stradali comunali anno 2025		*Entro 31 dicembre*	*15*	14
Coordinamento e gestione delle fasi esecutive dei lavori di sistemazione e riqualificazione del fosso intubato sito lungo il viale di strada Crescèntino		*Entro 30 aprile*	*5*	5
Coordinamento e gestione delle opere di riqualificazione dell'impianto sportivo gioco del tennis	Parzialmente modificato	*Entro 31 dicembre*	*10*	9
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	43
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	1,75
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	8.75
Totale (A + B+C)			*100*	94,75

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

Livorno Ferraris,

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

Nucleo di valutazione

7/7/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Completamento archivio elettronico	~~*Compilazione mensile di tutti gli accessi pervenuti dai singoli servizi*~~	*31.12.2025*	*15*	15
Contrattazione decentrata	*Completamento delle attività di pre intesa e intesa definitiva con creazione del fondo 2025*	*31.05.2025*	*15*	15
Gestione registro degli accessi	*Compilazione mensile di tutti gli accessi pervenuti dai singoli servizi*	*31.12.2025*	*15*	15
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	10
Totale (A + B+C)			*100*	98

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

Livorno Ferraris, 28.01.2025

Il Responsabile del Servizio

Nucleo di valutazione

7/7/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023.* *TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente.* *(Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale* *digitali)* *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT.*	*30.06.2025*	*25*	NV
Polizia ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio.*	*30.06.2025*	*20*	NV

Totale obiettivi specifici (B)		45	NV
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		2	1
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		1	0,5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		1	0,5
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		2	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	0,5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		1	0,5
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	1
Totale (C)		10	5
Totale (A+B+C) A+C = 48/55 = 87/100		100	87

Livorno Ferraris,

IL Responsabile del Servizio

Nucleo di valutazione

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

7/7/26

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	14
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 - 2024/2026" 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*	10	9
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	43
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Concessione servizio di asilo nido	*Gestione della gara e di tutti gli atti per la concessione del servizio di asilo nido comunale*	*31/08/2025*	*20*	20
Illuminazione votiva	*Creazione del database e successiva bollettazione. Incasso utenze*	*31/12/2025*	*15*	15
Convenzioni	*Revisione delle convenzioni in essere in scadenza il 31.12.2025*	*31/12/2025*	*10*	10
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	10
Totale (A + B+C)			*100*	98

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

Livorno Ferraris,

IL Responsabile del Servizio

_____

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

Nucleo di valutazione

7/7/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

NOME COGNOME	RUOLO	ANNO DI VALUTAZIONE 2025

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Riforma 1.15 del PNRR – Adozione nuova contabilità ACCRUAL entro il 2026	*La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.* *Avvio 2025 della fase pilota della contabilità ACCRUAL e formazione di base*	*Entro 31 dicembre*	20	20
Convenzioni 2025 e istituzione del servizio di asilo nido comunale	*Scadenza delle convenzioni che dovranno essere interamente rifatte e istituzione nuovo servizio di asilo nido. Attività di supporto economico-finanziaria per la definizione delle pratiche stesse*	*Entro 31 dicembre*	25	25
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	*9*
Totale (A + B+C)			*100*	99

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

Livorno Ferraris, 31/03/2026

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _

Data 31/03/2026

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				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	100	15	15
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 - 2024/2026" 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.*	100	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*100*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*100*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45,00
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Affari amministrativi	*Collaborazione svolgimento gara per concessione del servizio asilo nido comunale*	*99*	*15*	14,85
Affari amministrativi	*Predisposizione atti redazione nuove convenzioni con le associazioni locali*	*98*	*15*	14,70
Affari generali	*Gestione degli accessi mensile di tutti gli accessi pervenuti dai singoli servizi*	*99*	*15*	14,85
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	44,40
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	*2*	*2*
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	*1*	*1*
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	*1*	*1*
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	*2*	*2*
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	*1*	*1*
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	*1*	*1*
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	*2*	*2*
Totale (C)			*10*	10,00
Totale (A + B+C)			*100*	99,40

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

Livorno Ferraris, 15.04.2026 Il Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data 15.04.2026

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				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	96	15	14,40
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 - 2024/2026" 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.*	100	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*100*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*100*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	44,40
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Affari generali	*Completamento archivio elettronico*	*98*	*15*	14,70
Affari generali	*Gestione registro degli accessi - Compilazione mensile di tutti gli accessi pervenuti dai singoli servizi*	*99*	*15*	14,85
Amministrativo	*Servizio di pre e post scuola - Gestione del servizio e recupero mancati pagamenti*	*99*	*15*	14,85
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	44,40
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	*2*	2
Totale (C)			*10*	10,00
Totale (A + B+C)			*100*	98,80

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

Livorno Ferraris, 15.04.2026 IL Responsabile del Servizio

_____

Per presa visione
Il dipendente

Firma _ _____

Data 16.04.2026

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				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	96	15	14,40
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 - 2024/2026" 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.*	100	10	10,00
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	98	10	9,80
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	100	10	10,00

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	44,20
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Illuminazione votiva	*Collaborazione nella creazione del database e successiva bollettazione. Incasso utenze*	98	20	19,60
Stato civile	*Trasferimento dello Stato Civile su ANPR e gestione contributo statale*	99	15	14,85
Anagrafe	*Risoluzione problematiche con CNSD relative a errori bloccanti*	99	10	9,90
Totale obiettivi specifici (B)			45	44,35
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	2	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	1	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	1	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	2	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	1	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	2	2
Totale (C)			10	10,00
Totale (A + B+C)			100	**98,55**

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

Livorno Ferraris, 15.04.2026

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _

Data 15.04.2026

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Coordinamento e gestione dei lavori inerenti la manutenzione dei sedimi viari su strade comunali varie, mansioni per l'esecuzione delle opere stesse ed eventuale ricerca finanziamenti per messa in sicurezza		*Entro 31 dicembre*	*5*	5
Redazione programma e relative fasi di progettazione ed esecuzione e coordinamento per la sicurezza per interventi di manutenzione sedimi stradali comunali anno 2025		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Redazione del progetto esecutivo e coordinamento lavori per l'esecuzione degli interventi di sistemazione e riqualificazione del fosso intubato sito lungo il viale di strada Crescentino		*Entro 30 aprile*	*10*	10
Coordinamento e gestione delle pendenze normative derivanti dal Decreto Ponti per quanto di competenza		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	0,5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1,5
Totale (C)			*10*	9
Totale (A + B+C)			*100*	99

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

Livorno Ferraris, 27 maggio 2026

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data 27 maggio 2026

Nota Bene:

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	5

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	40
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Interventi di manutenzione straordinaria di potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Sistemazione dei contatori con carichi esogeni da suddividere con gli impianti di illuminazione pubblica		*Entro 28 febbraio*	*15*	15
Sostituzione e mappatura della segnaletica verticale e orizzontale vetusta in condivisione e coordinamento con il Servizio di Polizia Locale per quanto di loro competenza		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	0,5
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1,5
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1,5
Totale (C)			*10*	8,5
Totale (A + B+C)			*100*	93,5

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

Livorno Ferraris, 27 maggio 2026

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _

Data 27/05/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	2

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	37
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Interventi di manutenzione straordinaria di potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Attività delle operazioni di controllo mantenimento in modo efficiente dell'area sfalci verdi sita in via Chivoli		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Sostituzione e mappatura della segnaletica verticale vetusta in condivisione e coordinamento con il Servizio di Polizia Locale per quanto di loro competenza		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	0,5
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1,5
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	0,5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1,5
Totale (C)			*10*	8
Totale (A + B+C)			*100*	90

Livorno Ferraris, 27 maggio 2026 IL Responsabile del Servizio

[1] Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una compe

Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data 27/05/2026

Nota Bene:

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	5

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	40
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Interventi di manutenzione straordinaria di potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Sistemazione dei contatori con carichi esogeni da suddividere con gli impianti di illuminazione pubblica		*Entro 28 febbraio*	*15*	15
Sostituzione e mappatura della segnaletica verticale e orizzontale vetusta in condivisione e coordinamento con il Servizio di Polizia Locale per quanto di loro competenza		*Entro 31 dicembre*	*15*	15
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	0,5
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1,5
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1,5
Totale (C)			*10*	8,5
Totale (A + B+C)			*100*	93,5

Livorno Ferraris, 27 maggio 2026

Il Responsabile del Servizio

[1] Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una co

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data 27-05-26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Collaborazione del Messo alle iniziative informative dell'Ente	*Snellire le procedure di comunicazione attraverso la creazione di mailing-list e/o rubriche anche telefoniche*	*31.07.2025*	*25*	25
Notifiche	*Razionalizzazione delle notificazioni dell'ente in considerazione dell'entrata in funzione della PND*	*31.07.2025*	*20*	20
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	10
Totale (A + B+C)			*100*	100

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

Livorno Ferraris, 02.04.2026

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma ___

Data 15/04/26

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT;*	*30.06.2025*	*25*	25
Polizia Ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio*	*30.06.2025*	*20*	20
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	1
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1
Totale (C)			*10*	7
Totale (A + B+C)			*100*	97

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

Livorno Ferraris, 02.04.2026

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	15
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023.* *TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente.* *(Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale* *digitali)* *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	45
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT;*	*30.06.2025*	*25*	*25*
Polizia Ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio;*	*30.06.2025*	*20*	*20*

Totale obiettivi specifici (B)		*45*	45
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		*2*	1
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		*2*	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		*2*	1
Totale (C)		*10*	7
Totale (A + B+C)		*100*	97

Livorno Ferraris, 02.04.2026

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	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	12
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023.* *TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente.* *(Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale* *digitali)* *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	42
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT;*	*30.06.2025*	*25*	*20*
Polizia Ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio;*	*30.06.2025*	*20*	*20*

Totale obiettivi specifici (B)		*45*	40
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]			
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		*2*	1
Totale (C)		*10*	10
Totale (A + B+ C)		*100*	92

Livorno Ferraris, IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data 14/04/2026

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	10
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	40
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia stradale	*Revisione della viabilità del centro abitato:* *a) Segnalazione criticità e proposizione correttivi;* *b) Adeguamento della segnaletica stradale in collaborazione con UT;*	*30.06.2025*	*25*	22
Polizia Ambientale	*Controlli volti a prevenire e a reprimere l'abbandono di rifiuti nel territorio*	*30.06.2025*	*20*	20
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	42
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	1
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	2
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	1
Totale (C)			*10*	8
Totale (A + B+C)			*100*	90

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

Livorno Ferraris, IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma _

Data 14.04.2026

Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Attività attesa	Arco temporale	B: peso (in %)	
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
Finanziamenti comunitari, statali, regionali e provinciali	*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.*	*Entro 31 dicembre*	15	9
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 - 2024/2026" 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*	10	10
PNRR riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	*OBIETTIVO: Contenimento dei tempi dei pagamenti nei termini previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2023. TARGET: Indicatore di ritardo minore o uguale a 0 (zero)*	*Entro 31 dicembre*	10	10
Formazione del personale	*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. N. di ore di formazione non inferiore a 40 per ciascun dipendente. (Direttiva Ministro per la PA gennaio 2025)* *Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze).* *Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale*	*Entro 31 dicembre*	10	10

	digitali) *Predisposizione del Piano Triennale della formazione* *Attuazione del Piano formativo*			
Totale obiettivi intersettoriali (A)			45	39
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Collaborazione del Messo alle iniziative informative dell'Ente	*Snellire le procedure di comunicazione attraverso la creazione di mailing-list e/o rubriche anche telefoniche*	*31.07.2025*	*25*	21
Notifiche	*Razionalizzazione delle notificazioni dell'ente in considerazione dell'entrata in funzione della PND*	*31.07.2025*	*20*	16
Totale obiettivi specifici (B)			*45*	37
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività [1]				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			*2*	2
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			*1*	1
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			*1*	1
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			*2*	1
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			*1*	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza			*1*	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza			*2*	2
Totale (C)			*10*	9
Totale (A + B+C)			*100*	85

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

Livorno Ferraris,

IL Responsabile del Servizio

Per presa visione
Il dipendente

Firma

Data 15/04/2026