



Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

PIANO DELLA PERFORMANCE

2022

1. Presentazione del Piano

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 atto è quindi il documento programmatico con cui il Comune di Livorno Ferraris (VC) individua gli obiettivi di performance individuale dei dipendenti comunali.

Esso costituisce parte integrante del PEG approvato con delibera della Giunta comunale n. 1 del 12/01/2022.

L'individuazione di questi obiettivi garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente documento è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso garantisce 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. Ciclo annuale di gestione della performance

Gli obiettivi qui descritti sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili delle aree, degli uffici e dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguitamento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. Possono essere previsti obiettivi il cui raggiungimento è fissato per un momento successivo al 31 dicembre. In tale caso tale circostanza è adeguatamente specificata.

1.3. Principi e criteri.

Nel perseguitare gli obiettivi, i responsabili e i dipendenti tutti devono conformarsi ai seguenti principi e criteri, che costituiscono il metodo di funzionamento del Comune:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;

2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.
- 8.

2. Identità

2.1. L'Ente Comune di Livorno Ferraris

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Come operiamo

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

- il superamento degli squilibri economici e sociali esistenti nel proprio ambito;
- la promozione della funzione sociale dell'iniziativa economica, pubblica e privata, anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo e di cooperazione;
- il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva della persona, anche con il contributo delle organizzazioni di volontariato;
- la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti nel proprio territorio per garantire alla collettività una migliore qualità della vita.

2.3. Cosa facciamo: Albero della performance

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

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Sviluppo dell'occupazione sul territorio
 - Gestione dei servizi demografici

- Sviluppo delle attività economiche
- Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell’attività educativa
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli
- Controllo e sviluppo della sicurezza
- Relazioni con il pubblico
- Affari generali
- Economia e finanza
- Risorse umane
- Sistemi informativi
- Sicurezza sul lavoro.

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

3. Obiettivi strategici 2022-2024

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

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

Nell’anno 2018 si è svolta la tornata elettorale per il rinnovo delle cariche di Sindaco e dei componenti del Consiglio Comunale. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di area e a tutto il personale dipendente riprendono e sviluppano quindi in parte gli obiettivi strategici del mandato amministrativo 2013-2018 e in parte gli obiettivi strategici del mandato 2018-2023, come ricavabili dalle linee programmatiche approvate con deliberazione consiliare n. 24 del 27 luglio 2018 e dalla Relazione di inizio mandato.

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 Area, di Ufficio o 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. Il primo obiettivo è da considerarsi “obiettivo intersetoriale” comune a tutte le aree. Gli altri obiettivi sono obiettivi specifici. Per l’area amministrazione e affari generali, in ragione della sua complessa articolazione, e in conformità alla prassi adottata negli anni precedenti, sono assegnati obiettivi specifici per ciascuno dei raggruppamenti di uffici che la costituiscono. Tali obiettivi costituiscono già anche obiettivi per il personale addetto all’area non titolare di posizione organizzativa. Nella stessa tabella in allegato 1, infine, sono indicati anche gli obiettivi assegnati al Segretario Comunale.

A seguito dell’approvazione del nuovo CCNL di comparto in data 21 maggio 2018, non sono più previsti i “progetti obiettivo” per il personale non titolare di posizione organizzativa, ex art. 15 c. 5 del previgente CCNL. L’Amministrazione ha inteso in ogni caso valorizzare in modo particolare specifici obiettivi di performance incrementando appositamente la parte variabile del fondo delle risorse decentrate e, in sede di preintesa contrattuale

riferita al CCDI 2018 è stato quantificato il relativo importo. Allo scopo di rendere operativo il nuovo istituto, il presente piano contempla quindi specifici obiettivi oggetto di apposita incentivazione per il personale non titolare di posizione organizzativa, descritti nella tabella in allegato 2.

La valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, anche con riferimento al grado di raggiungimento di tali specifici obiettivo oggetto di particolare incentivazione, è in ogni caso demandata ai rispettivi Responsabili di Area, Ufficio e Servizio, salvo solamente la verifica dell'OIV in merito alla corretta attuazione del sistema di misurazione e valutazione della relativa performance.

6. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il Piano è comunicato tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti i soggetti interessati al funzionamento del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione – sezione Trasparenza - cui si rinvia.

ALLEGATO 1 - Obiettivi performance 2021 legati alla corresponsione dei premi di produttività

Valutazione della performance individuale del personale dipendente**Polizia Locale** *CLAUDIO MILANO*

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>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell'ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati		20	
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno		20	
Potenziamento sistema videosorveglianza comunale	Predisporre un progetto di massima per il completamento della videosorveglianza (eventualmente anche con lettori targhe) anche nelle zone non ricoperte da tale sistema – reperimento eventuali finanziamenti – realizzazione sistema anche a lotti		20	
Notificazione atti	Razionalizzazione del sistema di notificazione atti, finalizzato all'abbattimento dei tempi di notificazione (in particolare atti ufficio Tributi)		10	
Totale			70	

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

Livorno Ferraris, lì 16.03.2022

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data 16.03.2022

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
Messo comunale Macaluso Rosa

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”	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Notificazione atti	Razionalizzazione del sistema di notificazione atti, finalizzato all'abbattimento dei tempi di notificazione (in particolare atti ufficio Tributi)		40	
Attività amministrativa dell'Ufficio	Attività di segreteria per il Comando P. L., disbrigo di semplici pratiche (consegna permessi/autorizzazioni – registrazione appuntamenti per la PL – etc.)		30	
Totale		70		
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		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1		
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2		

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

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	
Totale		15	

Livorno Ferraris, li 16.03.2022

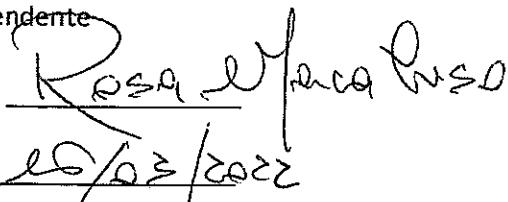
Il Responsabile del Servizio



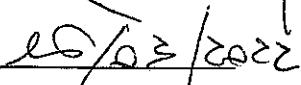
Per presa visione

Il dipendente

Firma



Data



Valutazione della performance individuale del personale dipendente
Agente Procaccino Angelo

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”	<i>Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell’ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati		30	
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno		30	
Convenzione di Polizia Locale	Collaborazione alla predisposizione di modulistica, atti, documenti finalizzati all'uniformazione delle procedure di entrambi i Comuni aderenti		10	
Totale			70	
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	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			3	

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

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

Livorno Ferraris, il 16.03.2022

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma Procun Angi

Data 16/03/2022

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
Agente Capello Alberto

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.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Polizia Stradale e di prossimità	Organizzazione servizi congiunti nell'ambito della convenzione assicurando anche 2 ore al giorno per Agente per turno a presidio del centro storico e zone limitrofe in orari diversificati - appiedati		30	
Potenziamento del servizio	Assicurare la presenza di almeno un Agente il sabato pomeriggio a partire dal mese di Giugno		30	
Convenzione di Polizia Locale	Collaborazione alla predisposizione di modulistica, atti, documenti finalizzati all'uniformazione delle procedure di entrambi i Comuni aderenti		10	
Totali		70		
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		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		

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

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

Livorno Ferraris, il 16.03.2022

Il Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma Caputo AlbertoData 23/03/2022

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
DI RUSCIO FABRIZIO

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>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO <i>Lavori inerenti la manutenzione dei sedimi viari su strade comunali varie, mansioni tecniche e finanziarie per l'esecuzione delle opere stesse e Responsabile Unico del Procedimento.</i> <u>Entro il 31 Dicembre</u>			15	
<i>Gestione rinnovo convenzione per fornitura energetica e manutenzione punti luce degli impianti di illuminazione pubblica tramite Consip – Responsabile Unico del Procedimento con ottenimento della sostituzione di almeno la quota pari al 50% dei corpi illuminanti con impianti a led.</i> <u>Entro il 31 Dicembre</u>			15	
<i>Gestione interna delle procedure di affidamento delle opere pubbliche in aderenza alla normativa vigente, tramite l'utilizzo della piattaforma Traspone – Responsabile Unico del Procedimento.</i>			15	

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

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



Per presa visione

Il dipendente

Firma Marco D'Ursus

Data 16 Marzo 2022

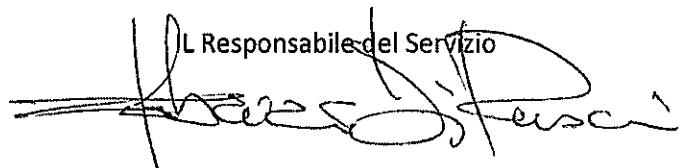
Valutazione della performance individuale del personale dipendente
COGGIOLA ROBERTA

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.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO <i>Lavori inerenti la manutenzione dei sedimi viari su strade comunali varie, sviluppo della proposta progettuale, atti di approvazione progetto definitivo, procedura comparativa per l'individuazione dell'operatore economico a cui affidare direttamente l'appalto e stipula contrattuale.</i> <u>Entro il 31 Dicembre</u>			15	
<i>Gestione rinnovo convenzione per fornitura energetica e manutenzione punti luce degli impianti di illuminazione pubblica tramite Consip – redazione degli atti formali e contrattuali tramite procedura Consip.</i> <u>Entro il 30 Giugno</u>			20	
<i>Gestione interna delle procedure di affidamento delle opere pubbliche in aderenza alla normativa vigente, tramite l'utilizzo della piattaforma Traspare – Gestione delle procedure di affidamento e Direttore di Gara.</i>			20	

<u>Entro il 31 Dicembre</u>			
<i>Gestione delle procedure di monitoraggio, controllo ed affidamento delle operazioni di manutenzione delle aree verdi e del decoro del patrimonio comunale.</i>		15	
<u>Entro il 31 Dicembre</u>			
Totale		70	
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	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	
Totale		15	

Livorno Ferraris, il 15/03/2022

Il Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma Roberto CazzanigaData 23/03/2022¹ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

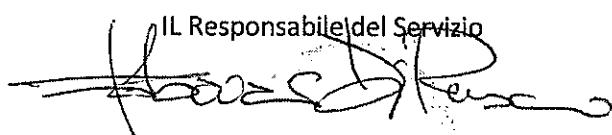
Valutazione della performance individuale del personale dipendente
TOMMASINI MASSIMILIANO

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> <u>Entro 31 dicembre</u>			15	
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>			20	
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale</i> <u>Entro 30 Giugno</u>			10	
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti ubicato in via Chivoli: a) area stoccaggio "verde": sistemazione e corretto deposito degli sfalci; b) area raccolta rifiuti differenziati, ingombranti e altro: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>			25	

<i>Progetto di esumazione salme nel campo esequie interrate limitrofo alla Chiesa Sant'Andrea nell'area cimiteriale del capoluogo, in coordinamento per le proprie competenze con il Servizio Cimiteriale.</i> <u>Entro il 31 Dicembre</u>			15	
Totale		70		
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		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1		
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2		
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2		
Totale		15		

Livorno Ferraris, il 15/03/2022

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma Gianni CreaData 23-03-2022¹ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
MANUELE SILVESTRO

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> <u>Entro 31 dicembre</u>			15	
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>			20	
<i>Messa a terra impianti presso immobili comunali, appoggio alla ditta esterna e successiva sostituzione degli elementi impianti obsoleti.</i> <u>Entro 28 Aprile</u>			10	
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale</i> <u>Entro 30 Giugno</u>			15	
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti ubicato in via Chivoli: a) area stoccaggio "verde": sistemazione e corretto deposito</i>			25	

<i>degli sfalci;</i> b) <i>area raccolta rifiuti differenziati, ingombranti e altro: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.</i>			
<u>Entro 31 Dicembre</u>			
Totale	70		
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	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	
Totale	15		

Livorno Ferraris, lì 15/03/2022

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione
Il dipendente

Firma Maurizio SolofraData 23/03/2022

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

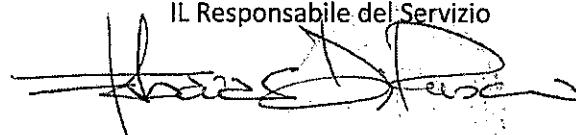
Valutazione della performance individuale del personale dipendente
MOCCA LUCA

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> <u>Entro 31 dicembre</u>			15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Programma, gestione ed assistenza per nuove piantumazioni, per i nuovi nati durante l'anno 2021.</i> <u>Entro 30 Aprile</u>			10	
<i>Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche</i> <u>Entro 31 Dicembre</u>			20	
<i>Assistenza e completamento alle operazioni esternalizzate relative alle potature delle alberature e siepi insistenti sul territorio comunale</i> <u>Entro 30 Giugno</u>			15	
<i>Gestione centro stoccaggio rifiuti ubicato in via Chivoli:</i> <i>a) area stoccaggio "verde": sistemazione e corretto deposito degli sfalci;</i> <i>b) area raccolta rifiuti</i>			25	

<i>differenziati, ingombranti e altro: coordinamento, sistemazione e gestione dei conferimenti e dei depositi.</i>				
<u>Entro 31 Dicembre</u>				
Totale				70
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		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1		
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2		
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2		
Totale		15		

Livorno Ferraris, lì 15/03/2022

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma Luca MarcaData 23/03/2022¹ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

Valutazione della performance individuale del personale

NOME COGNOME ALESSANDRO ANDREONE	CATEGORIA D5	RUOLO RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	ANNO DI VALUTAZIONE 2021	
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
P.N.R.R. 2021 – 2027. Finanziamenti comunitari, statali e regionali.	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
P.I.A.O. 2022	Raccolta dati utili alla redazione del P.I.A.O. 2022 e redazione bozza dello stesso		15	
Allineamento banca dati RGS	Completamento allineamento banca dati RGS propedeutica alla definizione dello stock del debito al 31/12/2022.		15	
Gestione nuovo CCNL Funzioni Locali	Adeguamento della normativa e atti propedeutici all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali con ricaduta sul contratto integrativo aziendale sia a livello economico che normativo.		15	
Razionalizzazione dei costi	Monitoraggio continuo e costante delle voci di spesa sostenute per il funzionamento degli uffici e dei servizi (es. spese telefonia, energia elettrica, riscaldamento, carta per fotocopie, spese postali) e il raffronto con le spese sostenute nel triennio precedente al fine di esaminare gli scostamenti e valutare i risultati raggiunti in relazione alle misure adottate		25	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività 2				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro			3	
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna			1	

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

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

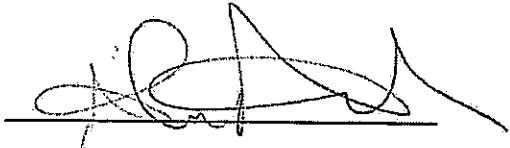
Comune di Livorno Ferraris (VC)

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

Data Firme

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

Per presa visione degli obiettivi assegnati: 16/03/2022



Valutazione della performance individuale del personale

NOME COGNOME CRISTINA CORRADINI	CATEGORIA C5	RUOLO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO	ANNO DI VALUTAZIONE 2022
------------------------------------	-----------------	--	-----------------------------

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.		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
P.I.A.O. 2022	Raccolta dati utili alla redazione del P.I.A.O. 2022 e redazione bozza dello stesso		15	
Allineamento banca dati RGS	Completamento allineamento banca dati RGS propedeutica alla definizione dello stock del debito al 31/12/2022.		15	
Gestione nuovo CCNL Funzioni Locali	Adeguamento della normativa e atti propedeutici all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali con ricaduta sul contratto integrativo aziendale sia a livello economico che normativo.		15	
Razionalizzazione dei costi	Monitoraggio continuo e costante delle voci di spesa sostenute per il funzionamento degli uffici e dei servizi (es. spese telefonia, energia elettrica, riscaldamento, carta per fotocopie, spese postali) e il raffronto con le spese sostenute nel triennio precedente al fine di esaminare gli scostamenti e valutare i risultati raggiunti in relazione alle misure adottate		25	
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo			2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro			2	

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

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

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

Data

Firme

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

Per presa visione degli obiettivi assegnati: 16/03/2022Baradini

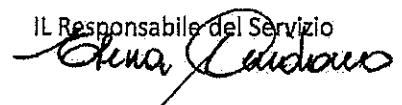
Valutazione della performance individuale del personale dipendente
CERIDONO ELENA – Istruttore Direttivo Servizio Tributi

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.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Recupero tributi annualità pregresse con attività emissione accertamenti	a) Attività di bonifica banca ed emissione atti di accertamento: • IMU anno 2019 • TASI anno 2019 b) Emissione atti di accertamento: • IMU anni 2017-2018 • TASI anni 2017-2018 • TARI anni 2017-2018		30	
Recupero tributi annualità pregresse con attività emissione solleciti	Emissione solleciti di pagamento: • Tari anni 2019-2020		15	
Regolamento Tassa sui Rifiuti	Adeguamento regolamento alle disposizioni emanata da ARERA per la parte relativa al tributo TARI		25	
Totale		70		
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		3		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1		

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

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

Livorno Ferraris, 16/03/2022

IL Responsabile del Servizio


Per presa visione

Il dipendente

Firma _____

Data _____

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
Masoero Renzo

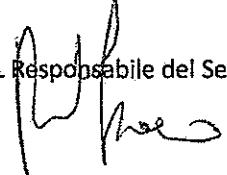
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
PNRR 2021 – 2027 – Finanziamenti comunitari, statali e regionali ¹	Ricerca dei bandi, delle agevolazioni e contributi per ogni settore di competenza. Intercambio di comunicazioni e collaborazioni tra i settori.		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Gestione procedura di vendita del terreno identificato al N.C.T al foglio 13 mappale 698 e procedura di acquisto dell'immobile "campo allenamento calcio", di proprietà della cooperativa Edificatrice Uno, in coordinamento per le proprie competenze con l'Ufficio Tecnico	Entro il 31 maggio		20	
Patrimonio – Cond. Maria Assunta – Attivazione recupero somme pregresse e regolarizzazione contratti di affitto	Entro il 31 dicembre		20	
Archivio e Segreteria – Completamento trasferimento archivio corrente, miglioramento catalogazione e archiviazione deliberazioni di GC e CC con risparmio cartaceo e aggiornamento informatico guida telefonica	Entro il 31 dicembre		10	
Sito facebook istituzionale del Comune di Livorno Ferraris	Entro il 30 aprile		20	
Totale		70		
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	

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

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

Livorno Ferraris, 8 marzo 2022

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione
Il dipendente

Firma _____

Data _____

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

Valutazione della performance individuale del personale dipendente**VARALDA PAOLA**

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.</i>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Operazioni cimiteriali</i>	<i>Predisposizione di nuove fosse mediante esumazione di salme, ricerca dei familiari e istruttoria delle pratiche</i>		20	
<i>Mensa e scuolabus</i>	<i>Predisposizione atti di affidamento incarico per refezione scolastica e scuolabus per il prossimo anno scolastico</i>		20	
<i>Emergenza Ucraina</i>	<i>Coordinamento e predisposizione di tutti gli adempimenti inerenti l'emergenza e rapporti con gli altri enti coinvolti</i>		20	
<i>Pagina Sociale web</i>	<i>Predisposizione sul sito del comune di apposita pagina in evidenzia con tutte le indicazioni in materia di politiche sociali e costante aggiornamento</i>		10	
Totale		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		
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		2		
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		2		

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

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

Livorno Ferraris 16.03.2022

Responsabile del Servizio


Per presa visione

Il dipendente

Firma _____

Data _____

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
GRUA SABRINA

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>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo/ miglioramento				
<i>Operazioni cimiteriali</i>	<i>Predisposizione di nuove fosse mediante esumazione di salme, ricerca dei familiari e istruttoria delle pratiche</i>		10	
<i>Carte d'identità elettroniche</i>	<i>Archiviazione metodologica delle carte d'identità elettroniche emesse dal 04.09.2018</i>		20	
<i>Allineamento dati</i>	<i>Revisione straordinaria per allineamento dei dati tra archivio telematico e cartaceo (schede individuali, di famiglia e fascicoli elettorali)</i>		20	
<i>Cambi di residenza on line</i>	<i>Predisposizione e attivazione dei cambi di residenza in modalità telematica secondo le ultime disposizioni</i>		20	
Totali		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		
<i>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</i>		2		
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>		2		

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

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

Livorno Ferraris 16.03.2022

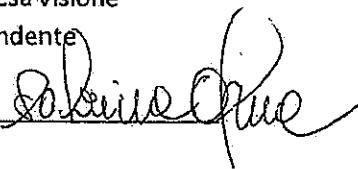
IL Responsabile del Servizio

Per presa visione

Il dipendente

Firma

Data



Valutazione della performance individuale del personale dipendente
MASSAZZA PATRIZIA

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>		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
<i>Festa dello Sport</i>	<i>Organizzazione della nuova edizione ampliata e rivisitata</i>		10	
<i>Graphic Novel</i>	<i>Istituzione di una nuova sezione letteraria dedicata ai romanzi a fumetto</i>		20	
<i>Over 58 e Tirocini formativi</i>	<i>Gestione del progetto "La Biblioteca in itinere" e i Tirocini Formativi</i>		20	
<i>Gentilezza</i>	<i>Organizzazione degli eventi 2022 ideati dal nuovo assessorato alla gentilezza</i>		20	
Totali		70		
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3		
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2		
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2		
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3		
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		1		
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2		

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

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		2	
Totale		15	

Livorno Ferraris 16.03.2022

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma _____

Data _____

Valutazione della performance individuale del personale dipendente
FORMICA ANNA RITA

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.		15	
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
Pagina Sociale web	Predisposizione sul sito del comune di apposita pagina in evidenza con tutte le indicazioni in materia di politiche sociali e costante aggiornamento		20	
Mensa e scuolabus	Acquisizione dei documenti previsti dai nuovi incarichi e organizzazione dei servizi con le nuove ditte a.s. 2022/2023		20	
Patrimonio – Cond. Maria Assunta –	Attivazione recupero somme pregresse e regolarizzazione contratti di affitto - Entro il 31 dicembre		20	
Archivio e Segreteria –	Completamento trasferimento archivio corrente, miglioramento catalogazione e archiviazione deliberazioni di GC e CC con risparmio cartaceo e aggiornamento informatico guida telefonica - Entro il 31 dicembre		10	
Totale		70		
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	

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

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

Livorno Ferraris

IL Responsabile del Servizio



Per presa visione

Il dipendente

Firma Francesca M.Data 16/03/22