



# Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

## RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

2021

Validata dall'O.I.V. con nota prot. n. \_\_\_\_\_ in data \_\_ 2022

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_/\_\_/2022

## 1. Presentazione del Piano/Relazione

### 1.1 Introduzione

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

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

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

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

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

### 1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

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

### 1.3 Principio di miglioramento continuo

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

## 2. Identità

### 2.1 L'Ente Comune di Livorno Ferraris

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

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

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

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

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

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

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito internet all'indirizzo <http://www.comune.livornoferraris.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 2021-2023

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

Gli obiettivi assegnati ai responsabili di area e a tutto il personale dipendente hanno ripreso e sviluppato quindi in parte gli obiettivi strategici del mandato amministrativo 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.

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, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

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

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

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

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

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

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

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

#### Allegato 1.

Seguono in allegato le schede di valutazione 2021 per permettere al lettore di conoscere il livello dei risultati raggiunti.

Nel rispetto della normativa privacy, sono stati espunti i nominativi individuali.

## Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13,95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Redazione regolamento spettacoli viaggianti	Bozza regolamento entro il 31.05.2021 – fissazione di incontro con operatori luna park/pro loco per definizione Patronale 2021 e applicazione nuovo layout concordato da Patronale 2022	100	35	35
Redazione regolamento Videosorveglianza/privacy	Approvazione entro il 31.10.2021	85	35	33,25
			70	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3	

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


Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	1	1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	2	2	
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	2	2	
Totale	14	15	

Livorno Ferraris  
Per presa visione  
Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Totale 96,2  
IL Responsabile del Servizio

OIV  


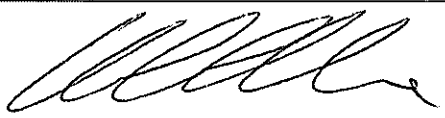

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	90	15	13,5
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Sincronizzazione e registrazione IUV e pagamenti con sistema integrato delle violazioni al codice della strada e amministrative	Sincronizzazione e registrazione periodiche – completa operatività al 31.12.2021	95	35	33,25
Controlli deiezioni canine – aree non urbanizzate e rifiuti	Almeno 1 controllo a settimana	95	35	33,25
Totale			70	66,55
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività <sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		95	2	1,9
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		90	2	1,8
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		90	3	2,7
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		95	1	0,95

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

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	90	2	1,8
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	95	2	1,9
Totale		15	14,05
Totale 1 + 2 + 3			94,1

Livorno Ferraris, 28.02.2002

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




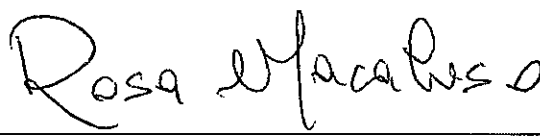
### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	90	15	13,5
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Recupero diritti di notificazione degli atti per conto degli altri Enti anni 2019 - 2020	Invio richieste agli Enti entro il 31.12.2021	100	35	35
Integrazione agenda Open-VOIP Comunale previa comunicazione/acquisizione modello privacy	Alimentazione continua della rubrica – 31.12.2021	95	35	33,25
Totale			70	68,25
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività <sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		95	2	1,9
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		95	2	1,9
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		95	3	2,85
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	1

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

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	90	2	1,8
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	95	2	1,9
Totale		15	14,35
Totale 1 + 2 + 3			96,1

Livorno Ferraris, 28.02.2022

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

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13.95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Recupero tributi annualità pregresse	a) Attività di bonifica banca dati: <ul style="list-style-type: none"> <li>IMU anni 2016-2017-2018</li> <li>TASI anni 2016-2017-2018</li> <li>TARI anni 2016-2017-2018</li> </ul> b) Emissione atti di accertamento: <ul style="list-style-type: none"> <li>IMU anno 2016</li> <li>TASI anno 2016</li> <li>TARI anno 2016</li> </ul> da notificare tramite messo comunale entro il 31/12/2021	100	45	45
Canone unico patrimoniale e mercatale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redazione regolamento canone unico patrimoniale e regolamento canone mercatale;</li> <li>Apertura nuovi c/c postali per la gestione dei nuovi canoni;</li> <li>Attivazione pagoPA;</li> <li>Predisposizione informativa nuovi canoni con aggiornamento sito istituzionale</li> </ul>	100	25	25
			70	70
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività <sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito			3	3

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

Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3
Cortesie organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	1	2	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	1	2	1
Totale		15	13,0

Livorno Ferraris

Per presa visione

Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Totale 96,95

IL Responsabile del Servizio

Nucleo di valutazione

V. Gattiglini

## Valutazione della performance individuale del personale

				ANNO DI VALUTAZIONE 2021
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance<sup>1</sup></b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13,95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Convenzioni pluriennali con le associazioni presenti sul territorio comunale. Predisposizione ed invio prospetto periodico di sintesi e confronto.	Costante monitoraggio e interscambio di informazioni con gli uffici preposti relativamente alle convenzioni stipulate, vigenti e da stipulare con le associazioni livornesi. Particolare attenzione agli stanziamenti di bilancio e relativa imputazione della spesa prevista	97	20	19,4
PAGOPA - completamento transizione al PagoPa	Completamento transizione e implementazione sistema di incassi che consenta un diretto monitoraggio delle transazioni da privati al Comune	100	35	35
Elaborazione dati propedeutici alla revisione della dotazione organica e programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023	Costante monitoraggio dei parametri necessari alla revisione della dotazione organica, in particolar modo di quelli riferiti alle nuove assunzioni previste nel corso dell'anno	100	15	15
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>2</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	11

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

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

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	600	2	3
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	600	2	2
tot		15	15

Totale 98,35

Data .....

Firme

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

## Valutazione della performance individuale del personale

	ANNO DI VALUTAZIONE 2021
--	-----------------------------

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance<sup>1</sup></b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Convenzioni pluriennali con le associazioni presenti sul territorio comunale. Predisposizione ed invio prospetto periodico di sintesi e confronto.	Costante monitoraggio e interscambio di informazioni con gli uffici preposti relativamente alle convenzioni stipulate, vigenti e da stipulare con le associazioni livornesi. Particolare attenzione agli stanziamenti di bilancio e relativa imputazione della spesa prevista	100	20	20
PAGOPA - completamento transizione al PagoPa	Completamento transizione e implementazione sistema di incassi che consenta un diretto monitoraggio delle transazioni da privati al Comune	100	35	35
Elaborazione dati propedeutici alla revisione della dotazione organica e programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023	Costante monitoraggio dei parametri necessari alla revisione della dotazione organica, in particolar modo di quelli riferiti alle nuove assunzioni previste nel corso dell'anno	100	15	15
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>2</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		2	3	2
Cortesie organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1	1

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



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

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	1	2	1
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	1	2	1
tot		15	12

Data .....23/02/2022

Firme

Totale 97

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



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13,95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Agricoltura	Pratiche di inoltro danni gelata aprile e rivisitazione situazione terreni in affitto	100	30	30
Patrimonio	Comodato d'uso associazioni, utilizzo bagni edificio Via Martiri della Libertà 35 – Scrittura privata di accordo	100	10	10
Archivio	Sistemazione archivio corrente con risistemazione pratiche ora posizionate in vari uffici in unico ufficio	95	20	19
Privacy e trattamenti dati	Approvazione Registro Generale attività di trattamento entro 30 aprile 2021	100	10	10
Totale			70	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3

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

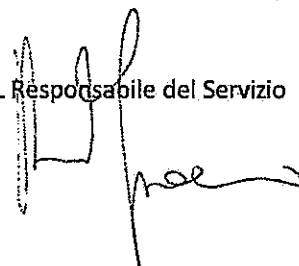
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	100	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2
Totale		15	15
Totale complessivo		100	97,5

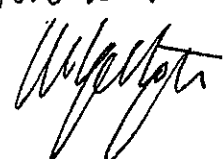
Livorno Ferraris  
Per presa visione  
Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL Responsabile del Servizio



Il Nucleo di valutazione  


### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

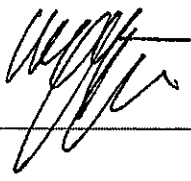
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13.95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Elettorale Dematerializzazione delle liste generali e sezionali	Stesura progetto, richiesta nulla osta Commissione Elettorale e invio al Ministero	100	15	100
Servizio cimiteriale	Studio fattibilità gestione e concessione singoli cinerari per futura costruzione. Predisposizione impianto gestione informatizzata	93	40	37.2
Servizi	Predisposizione e divulgazione carta dei servizi, istituzione nuova sezione materiale librario, revisione schedario carte d'identità, recupero insoluti mensa e scuolabus	100	15	15
<b>Totale</b>				
			70	
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività <sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		3	3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2	

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

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

Totale 96,15

Livorno Ferraris

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

## Valutazione della performance individuale del personale dipendente

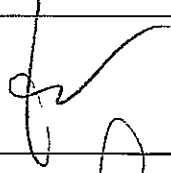
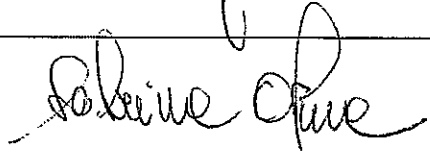
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	90	15	13,5
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Istituzione nuove modalità di incasso	Adeguamento di tutti i programmi in uso con i nuovi sistemi di incasso telematico (bonifico, PagoPa, ecc.)	95	40	38
Revisione straordinaria dello schedario dei cartellini carte d'identità	Revisione di tutti i cartellini delle carte d'identità ed eliminazione di quelli scaduti secondo le vigenti disposizioni di legge	95	30	28,50
Totale			70,85	88,65
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività</b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		97	2	1,94
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		97	2	1,94
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		99	3	2,97
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		99	1	0,99
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		98	2	1,96

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

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	97	2	1,94
Totale		15	14,74

Totale 94,74

Livorno Ferraris

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

## Valutazione della performance individuale del personale dipendente

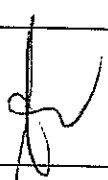
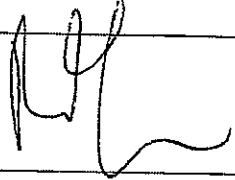
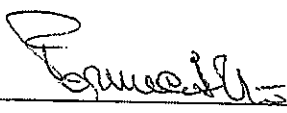
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Agricoltura	Pratiche di inoltro danni gelata aprile e rivisitazione situazione terreni in affitto	100	30	30
Archivio	Sistemazione archivio corrente con risistemazione pratiche ora posizionate in vari uffici in un unico ufficio	90	25	22,50
Mensa e scuolabus	Recupero insoluti anni scolastici 2019/2020 e 2020/2021	95	15	14,25
Totale			85,75	81,75 <i>66,75</i>
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		96	2	1,92
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		97	2	1,94
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		99	3	2,97
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		98	1	0,99
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		98	2	1,96

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

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	98	2	1,96
Totale		15	14,74

Totale 96,16P

Livorno Ferraris

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



## Valutazione della performance individuale del personale dipendente


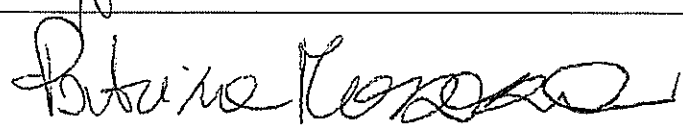
Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Predisposizione e divulgazione della Carta dei Servizi	Creazione della carta dei servizi con particolare attenzione agli standards di qualità, di partecipazione del cittadino-utente e promozione dell'iniziativa	90	40	36
Istituzione di una nuova sezione di materiale librario in lingua originale	Istituzione, sistemazione, catalogazione e offerta di libri in lingua inglese, spagnolo, tedesco, ecc. destinati ad un pubblico italiano ed internazionale.	100	30	30
Totale			85 70	81 66
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		97	2	1,94
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		98	2	1,96
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		98	3	2,94
Cortesie organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	1

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

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	98	2	1,96
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	98	2	1,96
Totale		15	14,76

Totale 95,76

Livorno Ferraris

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

### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	93	15	13,95
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<b><u>URBANISTICA E TERRITORIO</u></b>				
Contrasto all'abusivismo edilizio - Controllo di almeno n. 3 cantieri edilizi in accordo con il responsabile del Servizio di Polizia Municipale, ed espletamento di tutta la procedura sanzionatoria in osservanza alle disposizioni legislative dettate dal D.P.R. 380/2001, nel caso di accertamento di abusi edilizi.	Entro il 31 dicembre	100	5	5
Redazione ed approvazione di Regolamento per acquisizione e classificazione delle strade appartenenti al territorio comunale.	Entro il 31 dicembre	100	10	10
Programma di formazione interna rivolta all'efficientamento delle competenze tecnico professionali della geom. Roberta Coggiola relativamente alle istruttorie ed ai procedimenti di edilizia privata pendenti dal DPR 380/01 e s.m.i.	Entro il 31 dicembre	100	10	10
<b><u>LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO</u></b>				
Individuazione operatori economici tramite indagini di mercato (manifestazioni di interessi) per definizione affidamento dell'appalto dei lavori inerenti il secondo lotto riqualificazione ex Consorzio, lavori architettonici.	Entro il 15 luglio	100	15	15

Individuazione operatori economici tramite indagini di mercato (manifestazioni di interessi) per definizione affidamento dell'appalto dei lavori inerenti il secondo lotto riqualificazione ex Consorzio, lavori impianti tecnologici.	Entro il 15 luglio	100	15	15
Redazione di uno studio di valutazione progettuale con analisi economica finanziaria per la realizzazione di un blocco cenerari presso area cimiteriale capoluogo: elaborati progettuali di sintesi con relazione generale dell'intervento e quadro economico analitico di stima sommaria. In coordinamento con il Servizio Cimiteriale ed in conformità al vigente piano regolatore cimiteriale.	Entro il 31 dicembre	100	10	10
Analisi ed individuazione di immobili di proprietà comunale adatti all'insediamento di attività produttive in modalità sostenibile e green d'efficacia ed effetto ambientale sul territorio. Di seguito attivazione procedure amministrative per manifestazione di interessi ed individuazione delle eventuali ditte del settore.	Entro 31 maggio	100	5	5
Totale parziale 1 + 2			85	85
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		1,5	3	
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		2	2	
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		2	2	
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		3	3	
Cortesie organizzativa con utenza interna ed esterna		1	1	
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		2	2	

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

Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	2	2	
Totale parziale 3	13,5	15	<del>13,5</del> 37,5
Totale complessivo		100	

Livorno Ferraris  
Per presa visione  
Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL Responsabile del Servizio

NDV



Totale 87,45



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
Comunicazione	Standardizzazione comunicazione sul sito del Comune da parte di tutti i settori, con ampliamento dei temi inseriti e miglioramento qualitativo dell'informazione	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
<b><u>URBANISTICA E TERRITORIO</u></b>				
Contrasto all'abusivismo edilizio - Controllo di almeno n. 3 cantieri edilizi in accordo con il responsabile del Servizio di Polizia Municipale, ed espletamento di tutta la procedura sanzionatoria in osservanza alle disposizioni legislative dettate dal D.P.R. 380/2001, nel caso di accertamento di abusi edilizi.	Entro il 31 dicembre	100	5	5
Redazione ed approvazione di Regolamento per acquisizione e classificazione delle strade appartenenti al territorio comunale.	Entro il 31 dicembre	90	10	9
Programma di formazione interna rivolta all'efficientamento delle competenze tecnico professionali della geom. Roberta Coggiola relativamente alle istruttorie ed ai procedimenti di edilizia privata pendenti dal DPR 380/01 e s.m.i.	Entro il 31 dicembre	100	10	10
<b><u>LAVORI PUBBLICI E INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO</u></b>				
Individuazione operatori economici tramite indagini di mercato (manifestazioni di interessi) per definizione affidamento dell'appalto dei lavori inerenti il secondo lotto riqualificazione ex Consorzio, lavori architettonici.	Entro il 15 luglio	100	15	15

Individuazione operatori economici tramite indagini di mercato (manifestazioni di interessi) per definizione affidamento dell'appalto dei lavori inerenti il secondo lotto riqualificazione ex Consorzio, lavori impianti tecnologici.	Entro il 15 luglio	100	15	15
Redazione di uno studio di valutazione progettuale con analisi economica finanziaria per la realizzazione di un blocco cenerari presso area cimiteriale capoluogo: elaborati progettuali di sintesi con relazione generale dell'intervento e quadro economico analitico di stima sommaria. In coordinamento con il Servizio Cimiteriale ed in conformità al vigente piano regolatore cimiteriale.	Entro il 31 dicembre	90	10	9
Analisi ed individuazione di Immobili di proprietà comunale adatti all'insediamento di attività produttive in modalità sostenibile e green d'efficacia ed effetto ambientale sul territorio. Di seguito attivazione procedure amministrative per manifestazione di interessi ed individuazione delle eventuali ditte del settore.	Entro 31 maggio	100	5	5
Totale parziale 1 + 2			85	83
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		100	1	1
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	2	2

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



Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2	2
Totale parziale 3		15	15
Totale complessivo		100	98

Livorno Ferraris

Per presa visione

Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL Responsabile del Servizio



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
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.	Entro 31 dicembre	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Controllo e manutenzione periodica delle aree verdi comunali per il decoro urbano, con implemento e sistemazione della aiuola prospiciente piazzale Salvo d'Acquisto.	Entro 31 maggio	100	10	10
Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche.	Entro 31 dicembre	95	10	9
Realizzazione di sistema di tubazioni interrate di raccolta ed allontanamento delle acque piovane dalla parte di nuova espansione dell'area cimiteriale del capoluogo.	Entro 31 dicembre	100	10	10
Programma di sanificazione dei locali utilizzati ad uso pubblico (Municipio, Sala del Consiglio, Biblioteca, Museo Ferraris, MAVO, palestre e sedi Associazioni) e dei mezzi.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Sistemazione del deposito attrezzature e mezzi al fine di poter andare a realizzare gli interventi di riqualificazione, e successivo rimessaggio ad opere ultimate.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Sgombero piazzale interno ex Consorzio per consentire la cantierizzazione degli interventi di recupero per la realizzazione locali polivalenti e area cortilizia.	Entro 31 luglio	100	10	10



Sistemazione area ex TAV ai fini di poter perimetrare e realizzare nuovo centro di raccolta rifiuti ingombranti e RAEE.	Entro 31 dicembre	95	10	9
Totale parziale 1 + 2			85	82
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		80	2	1.60
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		80	1	0.80
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	2	2
Totale parziale 3			15	14.40
Totale complessivo			100	96.40

Livorno Ferraris  
Per presa visione  
Il dipendente

IL Responsabile del Servizio

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

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



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
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.	Entro 31 dicembre	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Programma di sostituzione dei corpi illuminanti ormai vetusti del sottopasso pedonale della stazione ferroviaria con nuove lampade a LED.	Entro 31 maggio	90	10	9
Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Realizzazione di sistema di tubazioni interrato di raccolta ed allontanamento delle acque piovane dalla parte di nuova espansione dell'area cimiteriale del capoluogo.	Entro 31 dicembre	100	10	10
Programma di sanificazione dei locali utilizzati ad uso pubblico (Municipio, Sala del Consiglio, Biblioteca, Museo Ferraris, MAVO, palestre e sedi Associazioni) e dei mezzi.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Sistemazione del deposito attrezzature e mezzi al fine di poter andare a realizzare gli interventi di riqualificazione, e successivo rimessaggio ad opere ultimate.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Sgombero piazzale interno ex Consorzio per consentire la cantierizzazione degli interventi di recupero per la realizzazione locali polivalenti e area cortilizia.	Entro 31 luglio	100	10	10
Sistemazione area ex TAV ai fini di	Entro 31 dicembre	90	10	9

poter perimetrare e realizzare nuovo centro di raccolta rifiuti ingombranti e RAEE.				
Totale parziale 1 + 2			85	81
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività <sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito	100	3		3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	100	2		2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	80	2		1.60
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro	100	3		3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna	80	1		0.80
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	100	2		2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza	100	2		2
Totale parziale 3			15	14.40
Totale complessivo			100	95.40

Livorno Ferraris

Per presa visione

Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL Responsabile del Servizio

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



### Valutazione della performance individuale del personale dipendente

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
<b>1. Obiettivi intersettoriali di performance</b>				
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.	Entro 31 dicembre	100	15	15
<b>2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento</b>				
Collaborazione per il controllo e manutenzione periodica delle aree verdi comunali per il decoro urbano, con implemento e sistemazione della aiuola prospiciente piazzale Salvo d'Acquisto e per il programma di sostituzione dei corpi illuminanti ormai vetusti del sottopasso pedonale della stazione ferroviaria con nuove lampade a LED.	Entro 31 maggio	100	10	10
Raccolta straordinaria porta a porta dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Realizzazione di sistema di tubazioni interrato di raccolta ed allontanamento delle acque piovane dalla parte di nuova espansione dell'area cimiteriale del capoluogo.	Entro 31 dicembre	100	10	10
Programma di sanificazione dei locali utilizzati ad uso pubblico (Municipio, Sala del Consiglio, Biblioteca, Museo Ferraris, MAVO, palestre e sedi Associazioni) e dei mezzi.	Entro 31 dicembre	100	10	10
Sistemazione del deposito attrezzature e mezzi al fine di poter andare a realizzare gli interventi di riqualificazione, e successivo rimessaggio ad opere ultimate.	Entro 31 dicembre	90	10	9

Sgombero piazzale interno ex Consorzio per consentire la cantierizzazione degli interventi di recupero per la realizzazione locali polivalenti e area cortilizia.	Entro 31 luglio	100	10	10
Sistemazione area ex TAV ai fini di poter perimetrare e realizzare nuovo centro di raccolta rifiuti ingombranti e RAEE.	Entro 31 dicembre	90	10	9
Totale parziale 1 + 2			85	83
<b>3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività<sup>1</sup></b>				
Impegno del singolo e/o del collaboratore nel rispettare le scadenze del proprio ambito		100	3	3
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo		100	2	2
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		100	2	2
Capacità di apporto concreto e continuativo nel gruppo di lavoro		100	3	3
Cortesia organizzativa con utenza interna ed esterna		80	1	0.80
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		100	2	2
Flessibilità nel gestire situazioni di emergenza		100	2	2
Totale parziale 3			15	14.80
Totale complessivo			100	97.80

Livorno Ferraris

Per presa visione

Il dipendente

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL Responsabile del Servizio

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