



Comune di Lucca

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

Indice

1. Premessa
2. Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del Ciclo di Gestione della Performance
3. Dati di contesto interno ed esterno
 - 3.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni
 - 3.2 L'organizzazione
 - 3.3 Società partecipate dal Comune di Lucca
 - 3.4 La situazione economico-finanziaria dell'ente
 - 3.5 Le risorse umane
4. Risultati della programmazione operativa: il Piano della Performance
5. Valutazione e risultati della Performance Individuale del personale dipendente
6. Adempimenti in materia di Trasparenza

1. Premessa

1. La presente relazione della Performance del 2015 costituisce il documento che, concludendo il Ciclo di gestione della performance, indica i risultati organizzativi ed individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

2. Nel presente documento ci si propone, attraverso una rassegna dei dati e degli elementi più significativi, di rappresentare una visione della Performance complessiva dell'ente nell'anno 2015.

Il Comune di Lucca ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti introducendo, a partire dal 2014, il Piano della Performance, comprensiva degli obiettivi e dei processi, in modo da poter dare una rappresentazione completa della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

Al Piano della Performance è collegata la premialità del personale che viene valutata sui risultati raggiunti e sul comportamento organizzativo in riferimento agli obiettivi e ai processi che “generano valore”.

E' evidente che la presenza di un contesto normativo in continua evoluzione costituisca un ulteriore stimolo a migliorare non solo – ovviamente – la performance dell'Ente, ma anche le relative modalità di rendicontazione e rappresentazione.

Il Nucleo di Valutazione valida la presente relazione sull'attività del 2015 attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

2. Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del Ciclo di Gestione della Performance

Secondo quanto disposto dall'art. 85 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Ciclo di gestione della performance si attua, fino all'entrata in vigore della nuova disciplina in materia di bilancio armonizzato, mediante i seguenti documenti di programmazione, tra loro integrati:

1. **le linee programmatiche di Mandato** approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di lungo termine (cinque anni), sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di performance;
2. **la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP)** approvata annualmente, dove sono indicati gli obiettivi strategici su base triennale, intendendosi gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche definite da Sindaco, Consiglio e Giunta Comunali, che derivano dalla mission istituzionale, priorità tradotte in programmi d'azione riferiti ai diversi Settori/Servizi dell'ente, con una visione temporale di medio/lungo termine;
3. **il Piano della Performance** approvato annualmente, dove sono indicati gli obiettivi ed i processi, intendendosi per obiettivi quelli operativi coerenti e derivati dagli obiettivi strategici contenuti nella RPP, e per i processi quelli che riguardano il miglioramento dell'attività di funzionamento, entrambi collegati alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate ad ogni Settore/Servizio tramite il Piano esecutivo di Gestione (PEG);

4. **il bilancio triennale e di esercizio**, nonché **il PEG**;
5. **il monitoraggio** in corso di esercizio, sia con riferimento all'avanzamento dello stato di realizzazione del Piano della Performance che con riferimento alla gestione finanziaria attraverso la verifica degli obiettivi di bilancio;
6. la verifica finale dei risultati raggiunti rispetto a quelli contenuti nel Piano della Performance;
7. la valutazione finale dell'apporto individuale dei dipendenti;
8. **il Rendiconto della gestione** nonché **la Relazione al rendiconto**.

Nel 2015, di concerto con gli Assessori, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative è stata elaborata una relazione previsionale e programmatica 2015-2017 ancor più curando l'aspetto dei programmi strategici, declinando e individuando 5 linee di mandato, che racchiudono tematiche per le quali sono stati dettagliati i progetti e i programmi di ciascun Assessore, in modo tale da avere un documento in linea con la strategia politica. In particolare si è cercato di favorire la programmazione coerente con le linee di mandato, dalle quali discende la relazione previsionale e programmatica triennale e poi la declinazione in obiettivi operativi su base annuale.

Dopo aver fatto formazione ai Dirigenti e alle PO/AP è stato predisposto il Piano della Performance che comprende sia la parte degli obiettivi operativi legati alle 5 linee di mandato individuate nella RPP 2015-2017 sia la parte dei processi che rappresenta la parte dell'attività degli uffici oggetto di un miglioramento quali/quantitativo, il tutto collegato con le risorse finanziarie e umane che necessitano per lo svolgimento di entrambe l'attività.

Il Piano della Performance per l'anno 2015 è stato oggetto di incontri tra Dirigenti, PO/AP e Nucleo di Valutazione per la definizione e la condivisione con gli Assessori di riferimento, degli obiettivi operativi da inserire nel Piano.



Comune di Lucca

Il Piano della Performance è quel documento annuale nel quale è esplicitata l'attività della struttura organizzativa sia sul piano di obiettivi/progetti particolari che servono a raggiungere gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione comunale sia sul piano dei processi che è l'attività istituzionale e/o dei servizi tipici di ciascun servizio di Staff e Settore.

Monitorare con attenzione tutta questa attività, prevedendo specifici momenti di verifiche durante l'anno, permette di meglio orientare il proprio lavoro e la modalità con cui viene svolto, di individuare aree di sviluppo e/o di miglioramento per facilitare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione comunale e ottimizzare sia in termini di tempo, che di risorse finanziarie e umane l'attività dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione è stato coinvolto nella fase di programmazione del Piano della Performance anno 2015 approvato con delibera di G.C. n. 254 del 29/9/2015 collaborando all' articolazione degli obiettivi e dei processi, nella fase della loro stesura e della individuazione dei relativi indicatori.

In linea con il percorso formativo per Dirigenti e PO/AP avviato e realizzato nel corso del 2013 e 2014, si è posto anche per l'anno 2015 l'obiettivo di dare continuità al processo di formazione con una forte attenzione dedicata ai temi connessi alla gestione della performance e con particolare riferimento all'esigenza di rafforzare la leadership del gruppo manageriale. Il percorso formativo 2015 sulla gestione della Performance è stato dedicato alla tematica della leadership.

Il percorso è stato articolato in 5 incontri di mezza giornata l'uno e dedicato a due gruppi nei quali sono stati suddivisi i partecipanti secondo un calendario di giornate distribuite nei mesi di maggio e giugno 2015. I temi affrontati nel percorso formativo sono stati i seguenti:

“Leadership: ruolo, responsabilità, stile” articolato su 2 incontri

“Guidare le persone: la delega, la motivazione e la gestione dei gruppi” articolato su 2 incontri

“Leadership e cambiamento organizzativo” a cui è stato dedicato 1 incontro.



Comune di Lucca

Tutto ciò rappresenta un ulteriore tassello del percorso iniziato nel 2013 che prevede il coinvolgimento di tutta la struttura in modo da avere un sistema di valutazione della Performance del personale costruito con il contributo di tutti.

La metodologia prevede la *Performance di Ente* che intende rappresentare il livello di prestazione generale individuando elementi che riguardano e caratterizzano l'Ente i cui risultati sono oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. Il grado di raggiungimento di tale performance ha impatto sul fondo della premialità dei dirigenti. Tale meccanismo è stato fortemente voluto per favorire il senso di squadra nel gruppo dirigente e per contribuire a generare trasversalità tra i settori. Nel 2015 abbiamo messo a regime anche la valutazione dei processi che sono stati oggetto di valutazione per la prima volta.

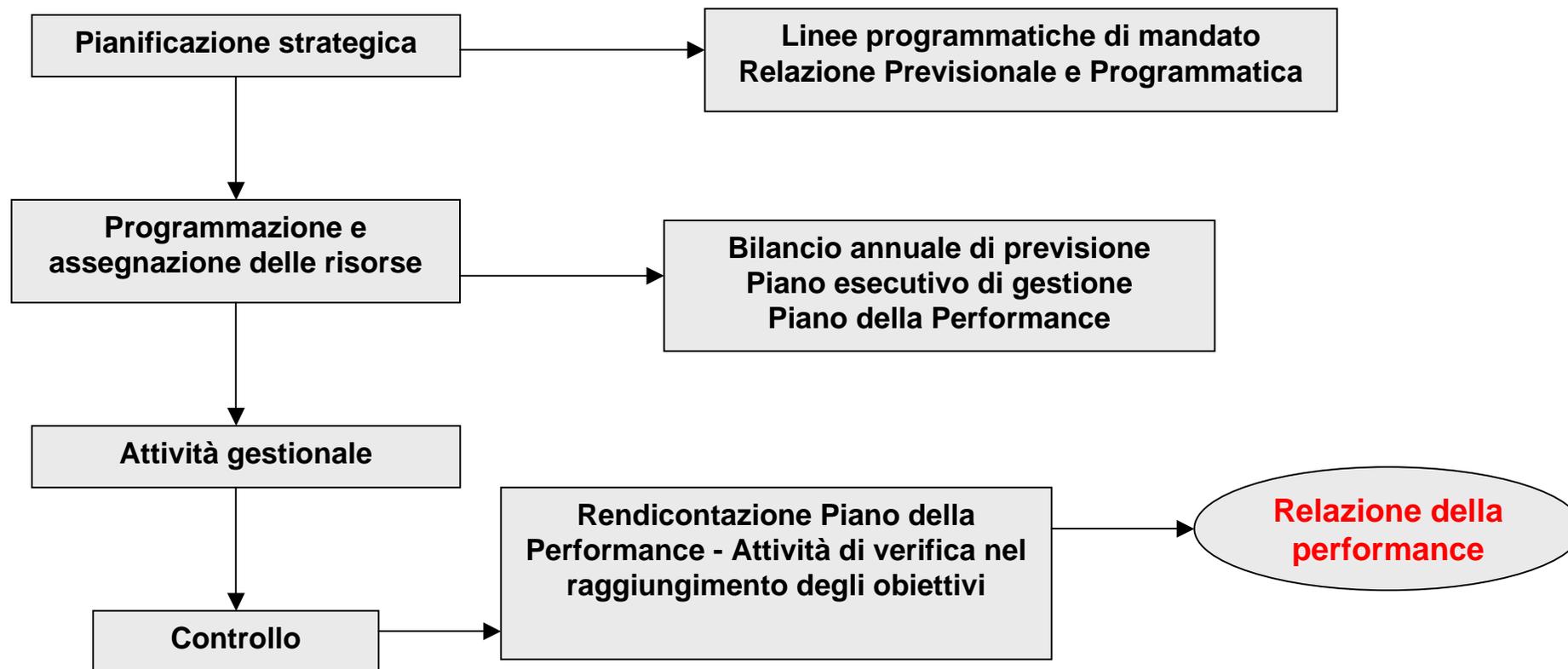
Dall'esito del percorso del 2015, appare assolutamente necessario che “ognuno faccia la sua parte” ed in particolare occorre:

- 1) una maggiore attenzione alla definizione della programmazione, alla definizione degli obiettivi e dei processi in stretta connessione tra assessori/Dirigenti/Posizioni Organizzative/Alte Professionalità, con la collaborazione e la consapevolezza comunque di tutta la struttura.
- 2) facilitare maggiormente la conoscenza da parte di tutti i dipendenti della metodologia e della sua finalità, degli obiettivi e dei processi dell'Ente, prevedendo momenti di verifica durante l'anno, per poter così eventualmente riorientare l'azione, ridefinire l'obiettivo e/o processo stesso.

Si evidenzia che da parte dei Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità, dipendenti e Organizzazioni sindacali vi è un positivo orientamento al cambiamento, uno sforzo generale ed un impegno collaborativo anche per contribuire al suo miglioramento.

Comune di Lucca

Di seguito viene proposta una rappresentazione schematica del processo del Ciclo della Performance:



3. Dati di contesto interno ed esterno

3.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni

L'amministrazione in cifre (dati statistici al 31.12.2015):

Superficie territoriale Km ²	185,4
Superficie centro storico Km ²	12,98
Ambiti Territoriali del decentramento e della Partecipazione	5
Frazioni geografiche	83
Popolazione residente	89.574
Nuclei familiari	40.111



Comune di Lucca

3.2 L'organizzazione

Sindaco: Alessandro Tambellini

Presidente Consiglio Comunale: Matteo Garzella

Giunta: 8 assessori

Consiglio Comunale: 32 consiglieri

Mandato amministrativo: 2012-2017

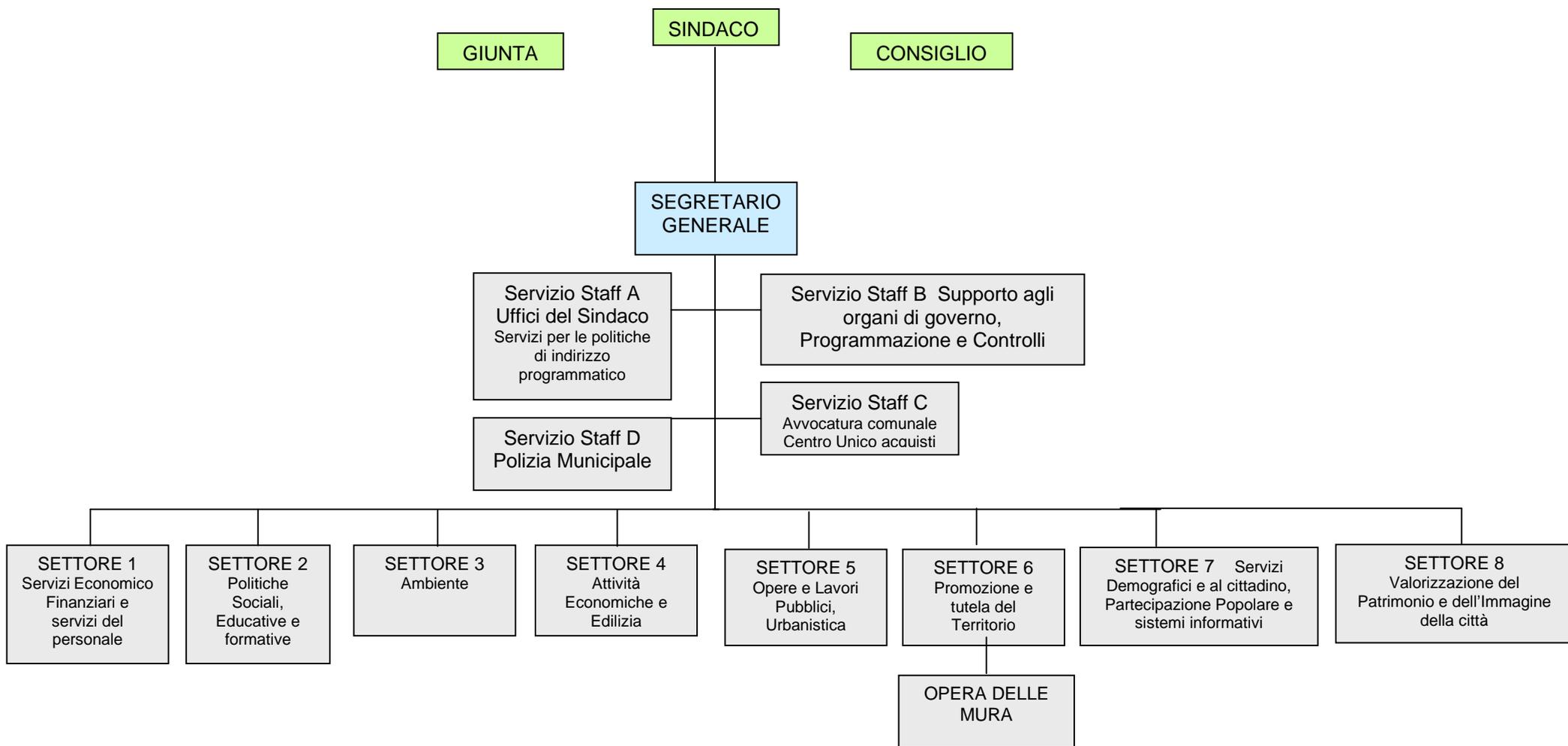
Segretario Generale: Sabina Pezzini

Dirigenti comunali: 10 (dato al 31.12.2015), di cui n. 3 incarichi a tempo determinato ex art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 e di cui n. 1 in aspettativa

Dipendenti comunali (personale di ruolo al 31.12.2015): 491

A dicembre 2015, in seguito alle riorganizzazioni effettuate nell'anno 2015, l'Ente risulta strutturato in 4 Servizi di Staff, 8 Settori più l'Istituzione "Opera delle Mura", secondo il seguente organigramma:

Comune di Lucca





Comune di Lucca

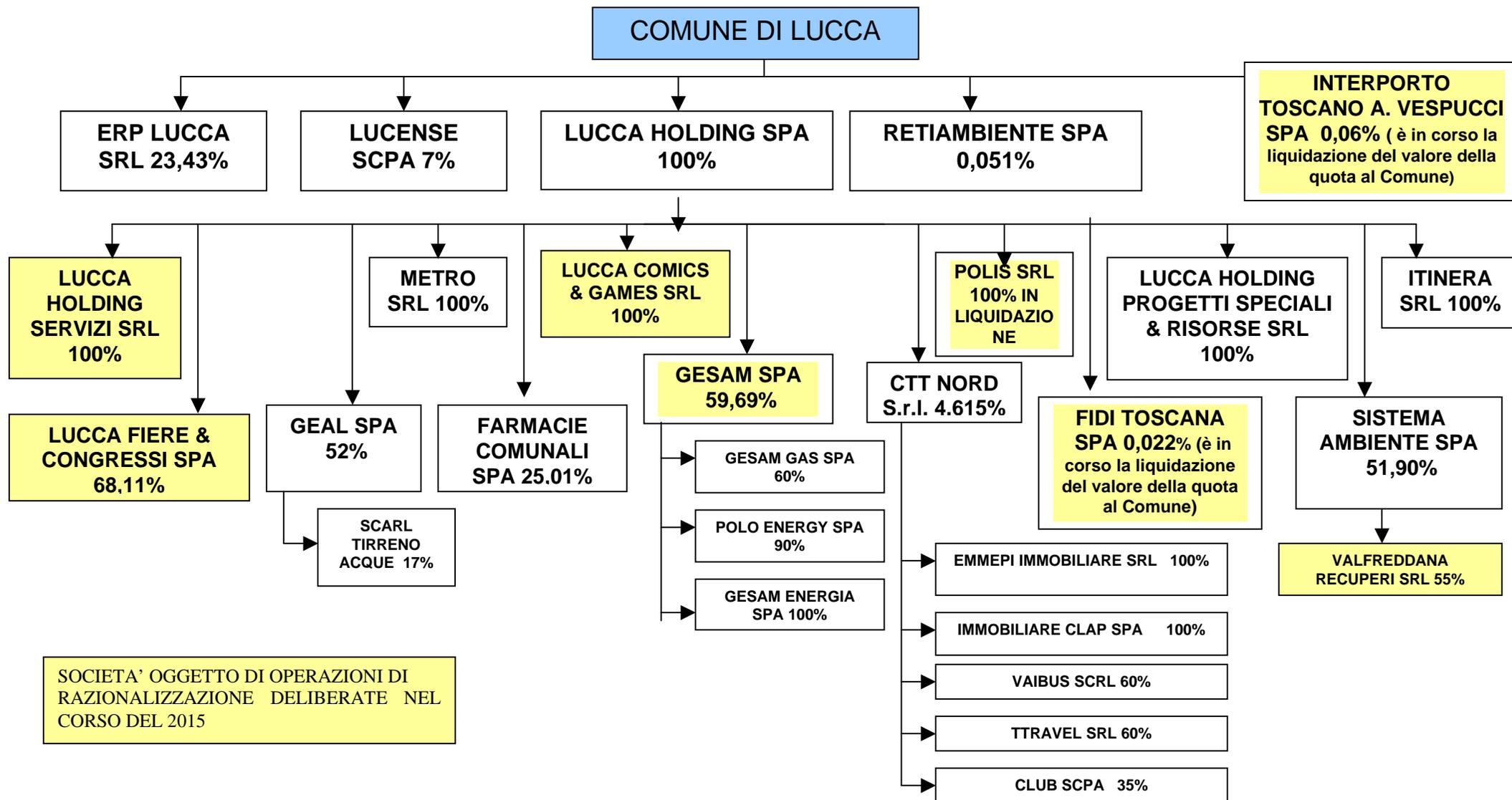
3.3 Società partecipate dal Comune di Lucca

Con deliberazione n. 17 del 31.03.2015, il Consiglio Comunale ha approvato la proposta di delibera sulla razionalizzazione delle società partecipate dal Comune di Lucca, ai sensi dell'art. 1 c. 611 e ss. della L. n. 190 del 23.12.2014 (Legge di stabilità per il 2015). L'ufficio, avvalendosi anche della collaborazione di Lucca Holding S.p.A., ha conseguentemente dato avvio alle operazioni necessarie allo scopo di garantire l'attuazione di quanto previsto dal Piano Operativo di Razionalizzazione approvato con la deliberazione sopra richiamata. La maggior parte delle operazioni programmate sono state effettivamente attuate nel corso del 2015.

Nel corso dell'esercizio è stata inoltre operata la trasformazione del modello di riscossione coattiva delle entrate comunali, precedentemente svolta attraverso Equitalia S.p.A.: con le deliberazioni C.C. n. 12 del 17.03.2015, C.C. n. 50 del 30.06.2015 e G.C. n. 198 del 16.07.2015 sono state infatti approvate le proposte di delibera inerenti l'affidamento di attività in materia di riscossione delle entrate a Lucca Holding Servizi S.r.l., società interamente partecipata dal Comune di Lucca attraverso Lucca Holding s.p.a..

Comune di Lucca

SOCIETA' PARTECIPATE DAL COMUNE DI LUCCA - ADEMPIMENTI AI SENSI DELL'ART. 8 DEL D.L. 98/2011 CONVERTITO IN L. 111/2011



SOCIETA' OGGETTO DI OPERAZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE DELIBERATE NEL CORSO DEL 2015

3.4 La situazione economico – finanziaria dell'ente

→ Le risorse finanziarie – entrate di competenza 2015

Entrate di competenza	Assestato	Accertato	Scostamento	% accertato su assestato
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti (in entrata)	4.086.454,42	4.086.454,42	0,00	
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale (in entrata)	0,00	0,00	0,00	
Avanzo Amm.ne esercizio 2014 applicato	1.078.478,00	730.772,99	-347.705,01	67,76
Entrate tributarie	67.428.172,00	65.958.752,94	- 1.469.419,06	97,82
Entrate derivanti da contributi/trasferimenti dallo Stato, Regione, altri enti pubblici	14.735.352,81	11.700.767,02	-3.034.585,79	79,41
Entrate extratributarie	34.912.500,89	33.378.800,87	-1.533.700,02	95,61
Entrate da alienazioni, trasferimenti di capitale e da riscossione crediti	64.576.695,57	21.274.157,18	-43.302.538,39	32,94
Entrate derivanti da accensione di prestiti	98.136.900,00	92.582.087,89	-5.554.812,11	94,34
TOTALE ENTRATE FINALI	284.954.553,69	229.711.793,31	-55.242.760,38	80,61
Entrate da servizi per conto di terzi	63.716.000,00	37.536.597,32	-26.179.402,68	58,91
TOTALE GENERALE	348.670.553,69	267.248.390,63	-81.422.163,06	76,65

→ Le risorse finanziarie – uscite di competenza 2015

Uscite di competenza	Assestato	Impegnato	Scostamento	% impegnato su assestato
Recupero quota maggior disavanzo da riaccertamento straordinario	655.508,00	655.507,07	-0,93	100,00
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti (in spesa)	0,00	2.891.220,30	2.891.220,30	
Fondo pluriennale vincolato per spese in c/capitale (in spesa)	0,00	9.820.588,47	9.820.588,47	
Spese correnti	114.043.658,12	98.424.323,83	-15.619.334,29	86,30
Spese in c/capitale	74.915.377,57	13.879.211,45	-61.036.166,12	18,53
Spese per rimborso prestiti	95.340.010,00	94.661.612,68	-678.397,32	99,29
TOTALE SPESE FINALI	284.954.553,69	220.332.463,80	-64.622.089,89	70,51
Servizi per conto di terzi	63.716.000,00	37.536.597,32	-26.179.402,68	58,91
TOTALE GENERALE	348.670.553,69	257.869.061,12	-90.801.492,57	73,96

3.5 Le risorse umane

Rispetto alle effettive esigenze, rappresentate dai posti previsti in dotazione organica, è ancora presente una situazione di diffusa carenza di personale in servizio. Inoltre, va rilevato che il personale di ruolo in servizio alla data del 31.12.2015, rappresentato da 491 unità, determina un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/178, rapporto che è addirittura al di sotto di quello fissato in 1/117 dal decreto del Ministero dell'Interno 27.04.2014 per gli enti in condizioni di dissesto.

Ciò nonostante la politica portata avanti negli ultimi anni dal Comune di Lucca è stata particolarmente rigorosa e rispettosa dei limiti imposti dalla legislazione sul tema, come dimostrano i dati della tabella sotto riportata:

	2011	2012	2013	2014	2015 **
Spesa complessiva di personale	21.753.074	21.456.537	20.724.444	20.328.959	20.307.801
% incidenza spesa di personale su spesa corrente	27,48	27,74	21,41*	20,94	20,63
Personale di ruolo al 31.12	521	507	509	501	491

* A partire dal 2013 la minore incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente è dovuta al fatto che le spese correnti sono sensibilmente aumentate a seguito dell'iscrizione in Bilancio del corrispettivo dovuto per il servizio di gestione dei rifiuti.

** I dati riferiti all'annualità 2015 si riferiscono al pre-consuntivo. Inoltre, in considerazione dei riflessi derivanti dalla nuova contabilità armonizzata entrata in vigore dall'1.1.2016, si è provveduto a rendere l'aggregato "spesa del personale" omogeneo e confrontabile con lo stesso dato riferito alle annualità precedenti, apportando i necessari correttivi.

Comune di Lucca

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015

Personale per tipo di contratto (comprende tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, più il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del T.U.E.L.):

Tipo contratto:	A	B	C	D	Dirigenza	Totale
T. indeterminato	2	101	224	154	6	487
T. determinato			10		3	13
Art. 90			4	1		5
Totale	2	101	238	155	9	505

Personale per categoria e genere (comprende tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, più il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del T.U.E.L.):

Categoria:	A	B	C	D	Dirigenza	Totale
Maschi	1	52	64	63	7	187
Femmine	1	49	174	92	2	318
Totale	2	101	238	155	9	505

Personale per classe di età (comprende tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, più il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del T.U.E.L.):

Classe di età:	A	B	C	D	Dirigenza	Totale
18 - 29			2			2
30 - 39		1	39	14		54
40 - 49		14	62	31	2	109
50 - 59	1	68	95	77	3	244
> 59	1	18	40	33	4	96
Totale	2	101	238	155	9	505

Personale per età media (comprende tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, più il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del T.U.E.L.)

Età media:	A	B	C	D	Dirigenza	Totale
Maschi	55	54,40	48,22	54,51	54,86	52,34
Femmine	60	56	50,60	51,88	54	51,86
Età media per categoria	57,50	55,18	49,96	52,95	54,67	52,04

4. Risultati della programmazione operativa: il Piano della Performance

Questo secondo anno di applicazione della nuova metodologia costituisce il proseguo dell'introduzione graduale del sistema che certamente potrà necessitare di ulteriori miglioramenti. Si evidenzia che mentre gli obiettivi risultano meglio definiti, articolati e con indicatori sempre più misurabili, occorre invece curare con maggiore attenzione i processi che devono essere meglio costruiti ed articolati individuando indicatori più performanti.

La Performance di Ente (per la determinazione del fondo della premialità dei dirigenti) che per il 2015 si è articolata in elementi attinenti all'indice di indebitamento, all'indice percentuale del ricorso agli strumenti messi a disposizione da Consip o da altri soggetti aggregatori per l'acquisto di beni e servizi dell'ente, al rapporto dipendenti dell'ente sul totale della popolazione, è raggiunta al 100%.

Nel Piano della Performance sono indicati gli obiettivi legati alle 5 linee di mandato mentre i processi dell'Ente sono articolati per centro di responsabilità, specificando per ciascuna attività le risorse finanziarie, il personale assegnato, i tempi di realizzazione e gli indicatori per la misurazione dei risultati.

In sede di verifica finale al 31.12.2015, sono state raccolte e analizzate da parte del Nucleo di Valutazione le schede degli obiettivi e dei processi per verificarne il grado di raggiungimento.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato i colloqui di valutazione con i dirigenti per la verifica dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi e dei processi, che rileva un buon livello medio di raggiungimento.

Comune di Lucca

Di seguito si riporta **l'elenco degli obiettivi** con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31.12.2015, collegati alle seguenti linee di mandato:

- 1- Un nuovo stile di governo: sobrietà, credibilità, partecipazione
- 2- Una città che non nasce dal nulla e che guarda al futuro
- 3- Una città che si riconosce nel suo paesaggio
- 4- Una città dove vivere bene
- 5- Un Comune che sia di esempio

LINEE DI MANDATO 2012-2017	DETTAGLIO LINEE DI MANDATO	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	Grado di raggiungimento
1. UN NUOVO STILE DI GOVERNO: SOBRIETA', CREDIBILITA', PARTECIPAZIONE				
		1.1	Ideazione di una pagina web sul sito istituzionale dell'ente per la consultazione dei progetti europei del comune di Lucca	Il grado di raggiungimento è del 100%
		1.2	Realizzazione di portale web per la presentazione delle dichiarazioni dell'imposta di soggiorno	Il grado di raggiungimento è del 100%
		1.3	Definizione partecipata del piano triennale delle OO.PP. - anno 2016	Il grado di raggiungimento è del 100%
2. UNA CITTA' CHE NON NASCE DAL NULLA E CHE GUARDA AL FUTURO				

		2.1	Spostamento mercato da via bacchettoni a via delle tagliate	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2.2	Il mercato ortofrutticolo all'ingrosso al centro della economia locale	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2.3	Reperimento finanziamenti privati, regionali, nazionali e/o europei.	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.4	Strumenti urbanistici -adozione piano strutturale	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2.5	Progettazione nuovo terminal bus presso ex scalo merci	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2.6	Piano dell'informatizzazione	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.7	Sistema informativo territoriale – uno strumento di lavoro, utile per l'analisi e la programmazione, un servizio al cittadino	Il grado di raggiungimento è del 100%
3. UNA CITTA' CHE SI RICONOSCE NEL SUO PAESAGGIO				
		3.1	La mitigazione del rischio - gestione coordinata tra gli enti interessati delle problematiche relative al rischio idraulico ed idrogeologico	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3.2	Europa 2020- cambiamenti climatici e sostenibilità, un obiettivo per la piana lucchese	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3.3	Beni culturali e territorio lucchese	Il grado di raggiungimento è del 90%
		3.4	Mercato del Carmine	Il grado di raggiungimento è del 90%
4.UNA CITTA' DOVE VIVERE BENE				
	4.1 UNA CITTA' PER LE DONNE E PER GLI UOMINI			

4.2 UNA CITTA' PER I GIOVANI			
4.3 UNA CITTA' PER LA SCUOLA			
	4.3.1	La costituzione del CRED zonale della piana di Lucca	Il grado di raggiungimento è del 100%
4.4 UNA CITTA' COLTA E VITALE			
	4.4.1	Ricognizione del patrimonio monumentale dedicato al ricordo dei caduti nelle guerre, presente nel territorio del comune di Lucca e verifica delle condizioni dei manufatti nell'anno in cui ricorre il centesimo anniversario dalla Grande Guerra	Il grado di raggiungimento è del 100%
4.5 UNA CITTA' SOLIDALE CHE PROMUOVE SALUTE			
	4.5.1	Dall' assistenza all'autonomia:"Regolamento interventi e servizi sociali"	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.5.2	La convenzione socio - sanitaria	Il grado di raggiungimento è del 90%
	4.5.3	Razionalizzazione ed efficientamento dei servizi domiciliari e residenziali	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.5.4	Abitare sociale: mediazione e spazi di prossimità	Il grado di raggiungimento è del 95%
4.6 UNA CITTA' SICURA			
	4.6.1	Furbetti si - furbetti no	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.6.2	Valorizzazione dell'immagine della città	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.6.3	Progetto Lucca pulita	Il grado di raggiungimento è del 100%

			La mitigazione dell'elettromagnetismo:le nuove aree preferenziali per gli anni 2015-2018	Il grado di raggiungimento è del 100%
			Miglioramento efficienza degli interventi di manutenzione alla pavimentazione stradale	Il grado di raggiungimento è del 100%
5. UN COMUNE CHE SIA DI ESEMPIO				
		5.1	Creazione banca dati valore economico delle cause pendenti	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.2	Definizione nuovo assetto manutenzione verde pubblico e costituzione fondazione Opera delle Mura	NON VALUTABILE
		5.3	Sperimentazione gestione magazzino economale a San Filippo	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.4	Gara di distribuzione del gas naturale	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.5	Armonizzazione dei sistemi contabili - 2^ fase	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.6	Adeguamento e revisione del classamento catastale (applicazione comma 336 art.1 della legge n. 311/2004)	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.7	Applicazione della tariffa corrispettiva rifiuti 2016	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.8	Recupero importi pregressi COSAP	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.9	Accertamenti Imu ai fini del recupero evasione	Il grado di raggiungimento è del 100%

Comune di Lucca

		5.10	Facilitare l'organizzazione del lavoro della struttura	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.11	Riorganizzazione ufficio Edilizia Privata	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.12	Riduzione tempi affidamento appalti - snellimento e semplificazione attività contrattuale nel settore LL.PP.	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.13	Sportello Unico Manifestazioni ed Eventi	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.14	Progetto del punto di raccolta delle dichiarazioni di volontà alla donazione di organi e tessuti	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.15	Elaborazione scarto documentazione archivistica ufficio tributi	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.16	Riorganizzazione servizio Informagiovani	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.17	Regolamento comunale per la concessione di spazi personalizzati per la sosta riservata a cittadini diversamente abili	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.18	Formazione documenti di programmazione: 1) DUP 2016-2020, 2) Bilancio di previsione armonizzato 2017-2018	Il grado di raggiungimento è del 100%

Di seguito si riporta **l'elenco dei processi**, divisi per struttura di competenza e rispettivo Dirigente, con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31.12.2015:

SETTORE/U.O.	RESPONSABILE	N°	TITOLO PROCESSO	Grado di raggiungimento
Staff A Uffici del Sindaco				
	Sabina Pezzini	1	Organizzazione manifestazioni istituzionali civili e religiose e cura del cerimoniale	Il grado di raggiungimento è del 100%
Staff B Supporto agli organi di governo, Programmazione e controlli				
		1	Monitoraggio del corretto utilizzo della telefonia mobile	Il grado di raggiungimento è del 90%
U.O. B.1 ASSISTENZA AGLI ORGANI				
	Sabina Pezzini	1	Gestione attività ed atti di competenza del Consiglio Comunale	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2	Gestione attività ed atti di competenza delle Commissioni Consiliari	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3	Gestione attività ed atti di competenza della Giunta	Il grado di raggiungimento è del 90%
		4	Organizzazione Segreteria del Presidente e attività istituzionali promosse dalla Presidenza del Consiglio	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5	Raccolta ed autenticazione firme per referendum e/o leggi di iniziativa popolare	Il grado di raggiungimento è del 95%
Staff C Avvocatura Comunale, Centro Unico Acquisti				
AVVOCATURA COMUNALE				

	Graziano Angeli	1	Revisione del procedimento di costituzione in giudizio nelle liti passive	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. C.1 CENTRO UNICO ACQUISTI, CONTRATTI				
	Graziano Angeli	1	Attività economali	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Magazzino economale di Palazzo Santini: nuova gestione	Il grado di raggiungimento è del 95%
		3	Procedura di scelta del contraente	Il grado di raggiungimento è del 95%
		4	Servizi trasversali gestiti dal provveditorato	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5	Digitalizzazione dei contratti di esproprio	Il grado di raggiungimento è del 95%
Staff D Polizia Municipale				
	Stefano Carmignani	1	Area A - supporto amministrativo e logistica a.1 - nucleo servizi e segreteria	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Area B - violazioni contenzioso e notifiche b.1 - nucleo violazioni, contenzioso ed educazione stradale	Il grado di raggiungimento è del 95%
		3	Area C - presidio del territorio c.1 - nucleo centrale operativa, varchi e videosorveglianza	Il grado di raggiungimento è del 95%
		4	Area C - presidio del territorio c2 c3 - nucleo viabilità, antidegrado e pubblicità temporanea	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5	Area D - nuclei specialistici d1 -nucleo ambiente ed edilizia	Il grado di raggiungimento è del 95%
		6	Area D - nuclei specialistici d2 - nucleo annonario, suolo pubblico e antievasione	Il grado di raggiungimento è del 95%
		7	Area D - supporto amministrativo e logistica d3 - nucleo di polizia giudiziaria	Il grado di raggiungimento è del 95%
SETTORE 1 Servizi Economico-finanziari e Servizi del personale				
U.O. 1.1 SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E BILANCI				

	Paoli Lino	1	Gestione dell'attività finanziaria, contabile e fiscale dell'Ente	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Coordinamento e controllo su enti, aziende speciali, società ed organismi partecipati	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 1.2 TRIBUTI COMUNALI				
	Paoli Lino	1	Gestione delle autorizzazioni in materia di suolo pubblico	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 1.3 SERVIZI DEL PERSONALE				
	Paoli Lino	1	Corretta gestione dei cartellini di presenza/assenza	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3	Servizio di custodia e di uscierato delle sedi comunali	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 1.4 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE				
	Paoli Lino	1	Gestione economica e previdenziale del personale e degli amministratori	Il grado di raggiungimento è del 100%
SETTORE 2 Politiche sociali, educative e formative				
U.O. 2.1 Servizi Minori, Famiglia, Disabili e Inclusione				
	Maurizio Prina	1	Inclusione sociale	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Servizi per minori, adolescenti e Giovani	Il grado di raggiungimento è del 95%
		3	Politiche giovanili	Il grado di raggiungimento è del 95%
		4	Politiche di genere	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 2.2 SERVIZI ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI				
	Maurizio Prina	1	Altri interventi per Anziani	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Servizi domiciliari per anziani	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3	Servizi residenziali e semiresidenziali per anziani	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 2.3 SERVIZI HOUSING SOCIALE				
	Maurizio Prina	1	Gestione alloggi ERP	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Bando contributi affitto	Il grado di raggiungimento è del 95%

		3	Progettazione e rapporti istituzionali	Il grado di raggiungimento è del 95%
		4	Rapporti con il terzo settore abitativo	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5	Emergenza abitativa	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 2.4 SERVIZI EDUCATIVI PRIMA INFANZIA				
	Maurizio Prina	1	Programmazione, organizzazione e gestione servizi educativi per la prima infanzia (3-36 mesi)	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 2.5 SERVIZI SCOLASTICI				
	Maurizio Prina	1	Programmazione, organizzazione e gestione servizi scolastici	Il grado di raggiungimento è del 100%
SETTORE 3 Ambiente				
U.O. 3.1 TUTELA AMBIENTALE				
	Mauro Di Bugno	1	Salvaguardia della salute e del benessere dell'uomo e degli animali	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 3.2 DIFESA DEL SUOLO				
	Mauro Di Bugno	1	Tutela e integrità del suolo e delle acque	Il grado di raggiungimento è del 100%
SETTORE 4 Attività economiche e edilizia				
U.O. 4.1 SPORTELLO UNICO PER LE IMPRESE				
	Angeli Graziano	1	Ottimizzazione processo richiesta suolo pubblico per attività economiche	NON VALUTABILE
U.O. 4.2 EDILIZIA PRIVATA				
	Angeli Graziano	1	Scia controlli su interventi di edilizia maggiormente rilevanti	Il grado di raggiungimento è del 95%
SETTORE 5 Opere e Lavori Pubblici, Urbanistica				
U.O. 5.1 EDILIZIA PUBBLICA				

	Giannini Antonella	1	Interventi di nuova edificazione, ristrutturazione, ordinaria e straordinaria manutenzione relativi a fabbricati comunali ad uso uffici, teatri, case di riposo ecc... e della pubblica illuminazione	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Gestione procedimenti relativi al PIUSS e all'accordo di programma della Regione Toscana valorizzazione Mura Urbane	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 5.2 EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA				
	Giannini Antonella	1	Interventi di nuova edificazione, ristrutturazione, ordinaria e straordinaria manutenzione relativi a plessi scolastici di competenza comunale e loro pertinenze	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Interventi di nuova edificazione, ristrutturazione, ordinaria e straordinaria manutenzione relativi a impianti sportivi di competenza comunale e loro pertinenze	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 5.3 – U.O. 5.4 – U.O. 5.5				
	Giannini Antonella	1	Reperibilità e provvedimenti urgenti	Il grado di raggiungimento è del 95%
SETTORE 6 Servizi Culturali, turistici e sportivi				
U.O. 6.1 PROMOZIONE DEL TERRITORIO, CULTURA E SPORT				
	Giovanni Marchi	1	Gestione biblioteca Agorà	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	Concessione in uso temporaneo di sale e spazi di proprietà comunale a soggetti pubblici e privati. Gestione sistema congressuale	Il grado di raggiungimento è del 95%
		3	Gestione eventi culturali, sportivi e turistici rivolti alla promozione del territorio ed alla valorizzazione delle tradizioni locali	Il grado di raggiungimento è del 95%
		4	Attività servizio turismo e promozione del territorio	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5	Gestione impianti ed eventi sportivi	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 6.2 PROTEZIONE CIVILE				

	Giovanni Marchi	1	Protezione civile: gestione, prevenzione e assistenza alla popolazione	Il grado di raggiungimento è del 95%
SETTORE 7 Servizi Demografici e al cittadino, Partecipazione popolare e Sistemi informativi				
U.O. 7.1 SERVIZI DEMOGRAFICI E POLITICHE DI PARTECIPAZIONE				
	Dal Porto Lucia	1	Attività di front office	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Attività di back office	Il grado di raggiungimento è del 100%
U.O. 7.2 FLUSSI DOCUMENTALI, ARCHIVIO E PROTOCOLLO				
	Dal Porto Lucia	1	Gestione documentazione in arrivo: ricezione, registrazione a protocollo ed assegnazione in competenza o in conoscenza	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2	Gestione della documentazione in partenza dagli uffici	Il grado di raggiungimento è del 95%
		3	Servizio notifiche	Il grado di raggiungimento è del 90%
U.O. 7.3 U.R.P.				
	Dal Porto Lucia	1	Attività di informazione, primo accesso e orientamento ai servizi, redazione sito, prestazioni agevolate	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Messa a punto della procedura di gestione del rimborso per maggiori oneri sostenuti dal comune per l'erogazione dei bonus acqua e luce (SGATE)	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 7.4 SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICA				
	Dal Porto Lucia	1	Assistenza e Supporto Sistemi Software	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Gestione e Sviluppo Sistemi e Reti di Telefonia	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3	Rilevazioni ed Indagini Statistiche	Il grado di raggiungimento è del 95%
SETTORE 8 SETTORE VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E IMMAGINE DELLA CITTA'				

U.O. 8.1 Valorizzazione del Patrimonio ed Espropri	Tani Maurizio			
		1	Espropriazione per pubblica utilità	Il grado di raggiungimento è del 90%
		2	Gestione locazioni e concessioni di beni immobili non residenziali	Il grado di raggiungimento è del 95%
U.O. 8. 2 Immagine della Città, TPL e Mobilità				
		1	Atti amministrativi in materia di occupazione suolo pubblico e regolamentazione della circolazione stradale	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2	interventi di adeguamento degli impianti semaforici presenti sul territorio comunale	Il grado di raggiungimento è del 100%
OPERA DELLE MURA				
		1	Gestione eventi	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2	Orto botanico	Il grado di raggiungimento è del 100%
		3	Manutenzione del verde	Il grado di raggiungimento è del 100%

5. Valutazione e risultati della Performance individuale del personale dipendente

La metodologia di misurazione e di valutazione della performance prevede la valutazione del comportamento organizzativo, ovvero delle competenze professionali e manageriali proprie del ruolo, “agite” e misurabili nell’arco dell’anno. A tal fine sono state trasmesse le schede da utilizzare al fine di valutare la prestazione dei dipendenti, distinguendo tra dirigenti, titolari di posizione organizzativa o alta professionalità e restante personale dipendente.

Il sistema è improntato alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell’impegno e della qualità della prestazione individuale, con l’obiettivo del perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della professionalità del personale coinvolto.

Le capacità del comportamento organizzativo sono state definite in sede di formazione con una particolare collaborazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative e alte professionalità.

E’ stata effettuata una verifica intermedia con un colloquio con tutto il personale.

Si evidenzia infine, a conferma di una maggiore consapevolezza e di una maggiore responsabilità, che le valutazioni vengono, per la maggior parte, sempre meglio orientate ad una valutazione realistica delle rispettive capacità , operando una certa differenziazione delle stesse.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

La metodologia prevede l'utilizzo di n. 7 capacità che descrivono il comportamento organizzativo individuale, a ciascuna delle quali si può attribuire un punteggio compreso da 1 a 5, quindi le valutazioni vanno da un minimo di 7 ad un massimo di 35.

Complessivamente su n. 480 dipendenti valutati, n. 17 dipendenti hanno un punteggio complessivo uguale o inferiore a 21/35 (tra cui solo 3 scendono oltre il livello individuato come "medio") , n. 28 dipendenti hanno un punteggio compreso tra 22/35 e 26/35 collocandosi per lo più nei punteggi più alti dell'intervallo (medio e buono), n. 272 dipendenti hanno un punteggio compreso tra 27/35 e 31/35, n. 157 dipendenti hanno un punteggio compreso tra 32/35 e 33/35, non risultano nessun punteggio assegnato al 34/35. Risultano, invece, in numero di 6 i dipendenti che raggiungono il punteggio massimo attribuibile pari a 35/35.

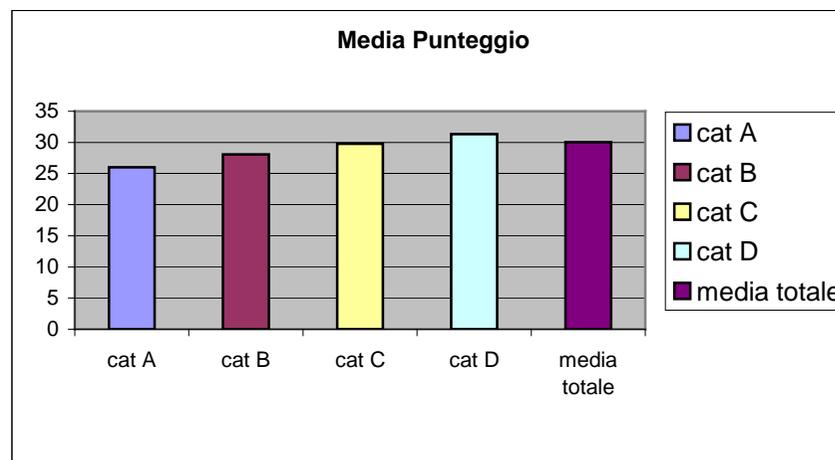
Di seguito si riportano alcune rappresentazioni degli esiti della valutazione del personale dipendente.

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2015:

Punteggio	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	Totale dipendenti per categoria
cat A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
cat B	1	0	7	15	8	10	14	14	16	6	5	5	1	2	1	0	0	1	0	0	106
cat C	0	0	36	36	52	51	23	22	9	4	1	0	0	0	13	0	0	0	1	0	248
cat D	5	0	39	24	18	14	16	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	124
totale	6	0	82	75	78	75	53	41	25	13	7	5	1	2	14	0	1	1	1	0	480

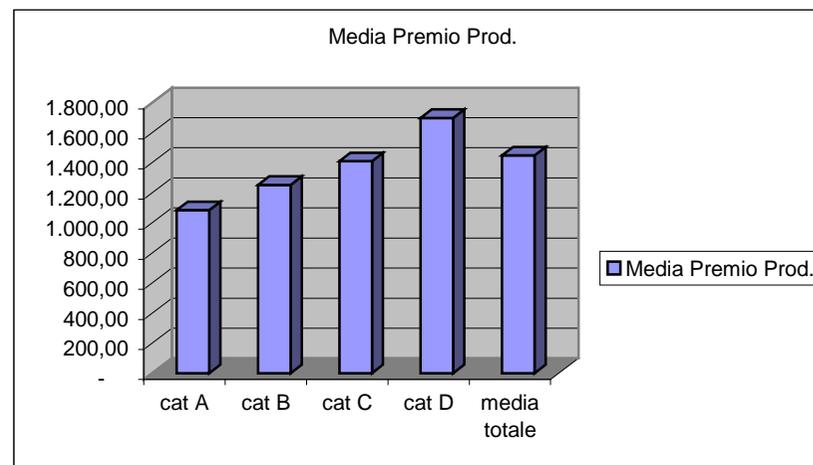
Distribuzione del punteggio medio delle valutazioni dei dipendenti per categoria – anno 2015:

Personale diviso per categoria	Media Punteggio (su 35)
cat A	26,00
cat B	28,07
cat C	29,76
cat D	31,31
Media totale	30,01



Distribuzione del premio di produzione medio ai dipendenti per categoria – anno **2014**:

Personale	Media Premio Prod.
cat A	1.084,33
cat B	1.252,25
cat C	1.409,07
cat D	1.697,75
media totale	1.448,36



Sintesi valutazione del personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità:

La metodologia prevede l'utilizzo di n. 14 capacità che descrivano il comportamento organizzativo, alle quali si può attribuire un punteggio compreso da 1 a 5, quindi le valutazioni vanno da un minimo di 14 ad un massimo di 70.

Complessivamente su n. 39 posizioni organizzative e alte professionalità di ruolo valutati, la maggior parte si colloca nei punteggi 66/70 (in numero di 13) e 67/70 (in numero di 9), n. 11 hanno ottenuto un punteggio compreso tra 63/70 e 65/70, n. 1 ha ottenuto un punteggio pari a 61; il punteggio più alto è stato 68 ottenuto da un titolare di posizione organizzativa, n.1 titolare di PO/AP ha ottenuto il punteggio più basso pari a 56.

Punteggio	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	Totale per PO/AP
PO/AP	0	0	1	9	13	4	5	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	36

Punteggio medio delle valutazioni delle Posizione Organizzative e Alte Professionalità

	Media Punteggio (su 70)
N°36 PO/AP	65,33

Premio di produzione medio alle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

	Media premio
PO/AP	1.548,42

Sintesi valutazioni del personale dirigente:

La metodologia prevede l'utilizzo di n. 14 capacità che descrivano il comportamento organizzativo, alle quali si può attribuire un punteggio compreso da 1 a 5, quindi le valutazioni vanno da un minimo di 14 ad un massimo di 70.

Complessivamente i n. 9 dirigenti valutati hanno un punteggio compreso tra 45 e 60, più precisamente n. 3 hanno ottenuto un punteggio pari a 49/70 e n. 2 dirigenti hanno un punteggio di 60/70; 3 dirigenti sono distribuiti in modo uniforme tra i punteggi 55/70, 54/70 e 52/70, n.1 dirigente ha ottenuto il punteggio di 45/70 che rappresenta il punteggio più basso assegnato nel 2015.

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dirigenti

Punteggio	Da 70 a 61	60	Da 59 a 56	55	54	53	52	Da 51 a 50	49	Da 48 a 46	45	Totale di dirigenti
Dirigenti	0	2	0	1	1	0	1	0	3	0	1	9

Punteggio medio delle valutazioni dei dirigenti

	Media Punteggio/70
N°9 Dirigenti	52,56

Premio massimo e minimo attribuibile ai dirigenti

	Premio medio
Dirigenti	7.908,50

6. Adempimenti in materia di Corruzione e Trasparenza

Nel 2015 con deliberazione di Giunta Comunale n. 20/2015 è stato approvato l'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione 2014/2016 (adottata con deliberazione GC 19/2014) e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016 (adottato con deliberazione GC 18/2014 e costituente una sezione del più ampio piano per la prevenzione della corruzione) con riferimento al triennio 2015-2017.

Per quanto riguarda la tematica dell'anticorruzione nel corso del 2015 è stata effettuata l'analisi dei procedimenti con incontri con tutti i settori al fine di dare attuazione anche alla normativa sulla trasparenza. Ogni settore ha così analizzato tutti i propri procedimenti e/o attività inserite all'interno delle aree di rischio individuate nel piano dell'ente. Il 2015 ha visto inoltre l'avvio dei corsi di formazione in materia rivolti al personale dirigente e ai responsabili di coordinamento e alte professionalità dell'ente, corsi che proseguiranno nel corso del 2016 per tutto il personale dell'ente con particolare riguardo a quello impegnato nei procedimenti individuati all'interno delle aree di rischio. Sono infine proseguite le verifiche periodiche previste dalle disposizioni normative e dal piano dell'ente.

Nell'ambito dell'applicazione delle disposizioni sulla trasparenza e di quelle previste dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sono proseguite nel 2015 le azioni volte a verificare la tempestività e la correttezza delle pubblicazioni effettuate nella sezione del sito istituzionale dedicata all'"Amministrazione Trasparente". Per fornire strumenti più semplificati che permettano una pubblicazione puntuale del dato richiesto, nel corso del 2015 è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" attraverso l'implementazione del programma informatico



Comune di Lucca

di gestione degli atti amministrativi (sicraweb). Grazie a questo sviluppo durante la stesura degli atti l'applicativo ha previsto la pubblicazione automatica dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente". In particolare la previsione ha riguardato la pubblicazione dei dati relativi alla categoria "sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici" e "consulenti e collaboratori" che si aggiungono così alle altre sottosezioni già alimentate da flussi informatizzati di dati ("provvedimenti dei dirigenti" e "provvedimenti organi di indirizzo politico"). Miglioramenti sono stati effettuati poi nell'organizzazione delle informazioni della sezione del sito individuando collegamenti e implementando i dati pubblicati con la collaborazione di tutti gli uffici dell'ente con la ribadita finalità di fornire un'informazione non solo esaustiva ma anche il più possibile chiara e fruibile da parte di tutti e nello stesso tempo rispettosa delle regole dettate dalla privacy.

Le azioni previste nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e la loro realizzazione non garantiscono solo la piena trasparenza dell'operato dell'amministrazione ma essendo strettamente connessi con la programmazione strategica e operativa dell'ente rispecchiano l'intero ciclo di gestione della performance.

Agli esiti della rilevazione condotta dal Nucleo di Valutazione – che ha comunque attestato la veridicità e la attendibilità di quanto riportato nella griglia di rilevazione predisposta dal responsabile della Trasparenza rispetto a quanto effettivamente pubblicato sul sito istituzionale – si può sostenere che nel complesso il livello di adempimento agli obblighi di trasparenza è buono significando le difficoltà nella gestione della massiccia mole dei dati (documenti, atti, elaborazioni) acquisiti dai vari uffici. Il responsabile della trasparenza ha inoltre segnalato la difficoltà degli uffici a provvedere alle costanti richieste di dati simili tra loro – quando non identici – provenienti da vari soggetti pubblici che ne impongono la trasmissione attraverso l'uso di sistemi informatici e applicativi diversi.