



Città di Lucca

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

REDATTA AI SENSI DELL'ART. 10-COMMA 1, LETT. B) D. LGS. N. 150/2009

APPROVATA CON DELIBERA DI GIUNTA N. ¹¹⁷DEL 24.05.2023





INDICE GENERALE

Premessa.....	3
1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della performance.....	4
2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.....	6
Il contesto esterno di riferimento.....	6
Il territorio e l'andamento demografico.....	7
Andamento dell'occupazione.....	8
Crescita imprenditoriale.....	9
Ambiente.....	10
Sicurezza.....	14
Vivere a Lucca: il sentire dei cittadini.....	17
Il contesto interno di riferimento – L'amministrazione.....	23
L'Amministrazione e la sua organizzazione.....	23
Le Società partecipate dal Comune di Lucca.....	26
La situazione economico – finanziaria dell'Ente.....	29
Le risorse umane.....	31
Il benessere organizzativo: clima interno.....	36
3 Risultati della programmazione operativo-gestionale: il Piano della Performance.....	51
Monitoraggio intermedio.....	52
I risultati raggiunti.....	53
4 Controllo di gestione: analisi delle risorse utilizzate nell'ambito degli obiettivi.....	55
5 Adempimenti in materia di prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	68
Allegato: Prospetto 1 – Cruscotto Obiettivi di performance	69



PREMESSA

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. La Relazione sulla performance rappresenta uno strumento mediante il quale l'amministrazione può decidere di revisionare la propria programmazione futura sulla base dei risultati raggiunti, migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. Allo stesso modo è un mezzo di *accountability* attraverso cui rendicontare agli *stakholder*, cittadini, utenti interni ed esterni i risultati conseguiti nel periodo considerato, gli eventuali scostamenti e le relative cause.

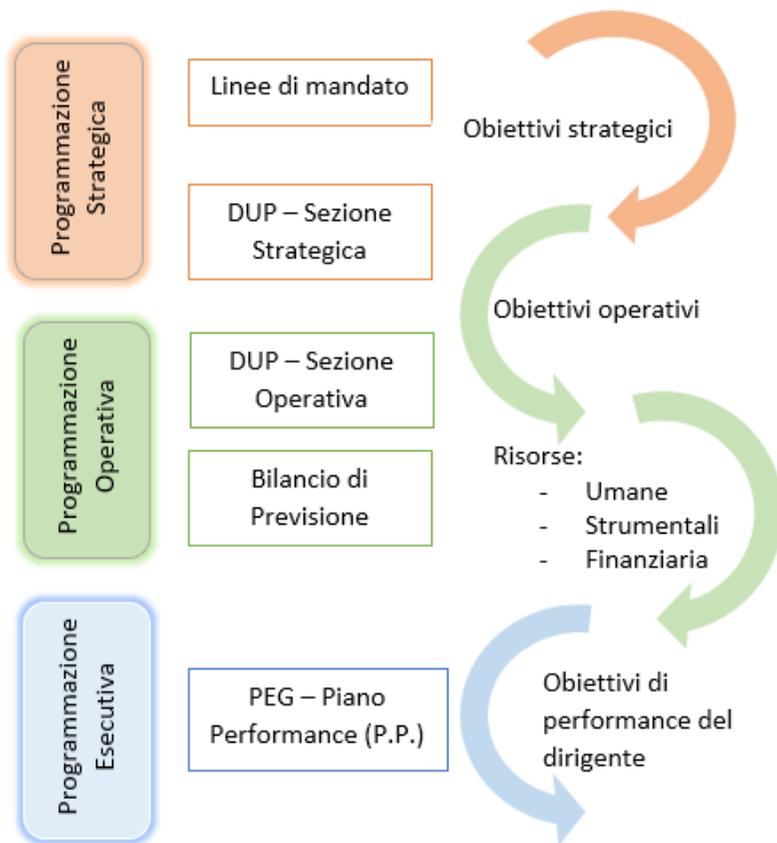
Nel presente documento è rappresentato l'andamento della Performance nell'anno 2022, misurata e valutata attraverso gli obiettivi (specifici e organizzativi) assegnati alla struttura dirigenziale, ma anche attraverso la performance di Ente, collegata ad una batteria di indicatori, definita in fase di programmazione, che abbraccia 5 aree di valutazione: stato di attuazione complessiva dei programmi, salute economico-finanziaria ed organizzativa, rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa anticorruzione e trasparenza, benessere organizzativo, partecipazione di cittadini e *stakeholder*.

Il documento, oltre a fotografare in breve il contesto interno ed esterno nel quale si trova ad operare la macchina comunale, racconta il primo anno di applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione GC n. 198/2021 e aggiornato con deliberazione GC n. 288/2022, che ha visto tra le tante novità, l'introduzione del gestionale informatico J-Ente, già in uso nell'ente per la gestione del ciclo di programmazione finanziaria, per una raccolta delle informazioni sugli obiettivi maggiormente funzionale all'oggettiva misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e del grado di economicità dell'azione intrapresa. Altra novità di rilievo introdotta dal Sistema in ambito di valutazione della performance è l'introduzione della valutazione partecipativa espletata attraverso lo strumento del benessere organizzativo e della valutazione da parte dei dipendenti del proprio superiore gerarchico (c.d. valutazione dal basso).



Infine, l'anno 2022 è stato caratterizzato dall'avvicendamento alla guida della struttura comunale del nuovo Sindaco, in seguito alle elezioni comunali di fine giugno, e della nuova Giunta comportando per la macchina amministrativa uno sforzo di riallineamento delle priorità e delle necessità manifestate dalla nuova compagine governativa, che ha implicato, in alcuni casi, un disallineamento con la programmazione e l'avanzamento delle attività gestionali di performance.

1 GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E RILEVAZIONE DEI RISULTATI ALL'INTERNO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE



Il ciclo di gestione della performance è un processo circolare, teso al miglioramento continuo, che si sviluppa in una sequenza logica di fasi così articolate: programmazione, controllo e monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto a quelli programmati.

La fase di programmazione si attua mediante i seguenti documenti, tra loro interconnessi:

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. **il Documento Unico di Programmazione (DUP)**, approvato annualmente dal Consiglio rappresenta lo strumento che permette la



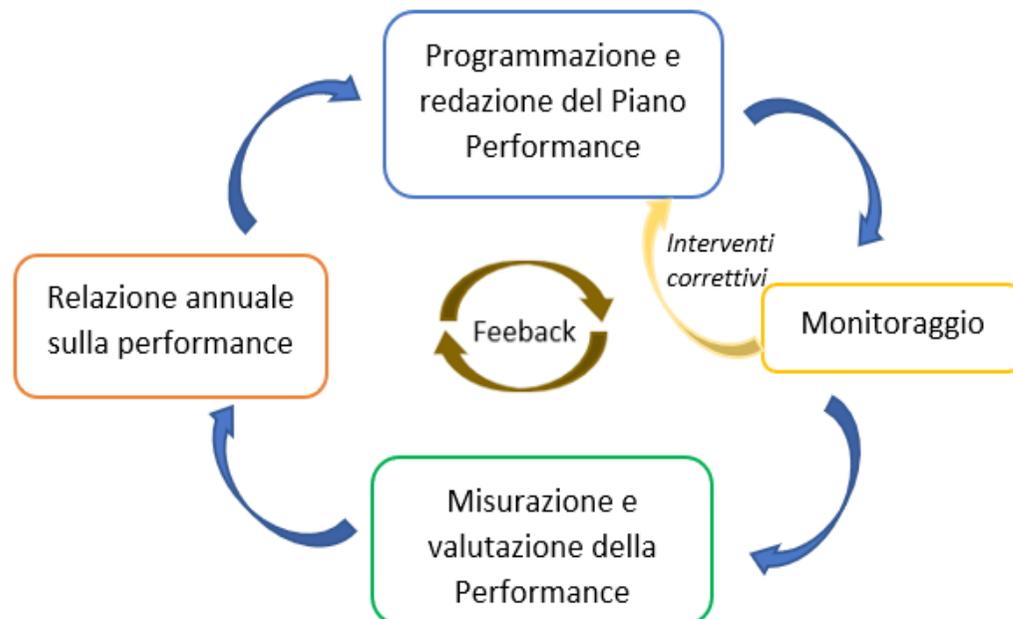
guida strategica ed operativa dell'Ente. Il Dup si compone di due sezioni: la Sezione strategica, che sviluppa e concretizza le Linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica; la Sezione operativa, che contiene la programmazione operativa dell'Ente, con un orizzonte temporale coincidente con quello del Bilancio di previsione (triennale);

3. **il Bilancio di previsione finanziario**, riferito ad un orizzonte temporale triennale, le cui previsioni finanziarie sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel DUP, osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al D.Lgs. n. 118/2011, comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi;
4. **il Piano della Performance** approvato annualmente dalla Giunta, dove trovano declinazione annuale gli obiettivi operativi

contenuti nel DUP, oltre agli obiettivi di performance organizzativa che riguardano il miglioramento dell'attività di funzionamento, entrambi collegati alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate ad ogni Staff/Settore dipartimentale tramite il Piano esecutivo di Gestione (PEG).

La fase di monitoraggio e di misurazione si attua nel corso dell'esercizio per analizzare e verificare gli andamenti gestionali e delle performance attivando eventuali interventi correttivi degli scostamenti, se rilevati.

La fase di valutazione e rendicontazione dei risultati conseguiti chiude il ciclo di gestione della performance con





la **Relazione annuale sulla performance**. In tale documento si rendicontano i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano della performance.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

Il contesto esterno di riferimento

Di seguito si riportano alcuni dati relativi al territorio del Comune e della Provincia di Lucca, utili per analizzare il contesto esterno e contestualizzare le scelte fatte dall'Amministrazione in termini di obiettivi e di allocazione delle risorse.

La sezione si dettaglia analizzando i seguenti ambiti:

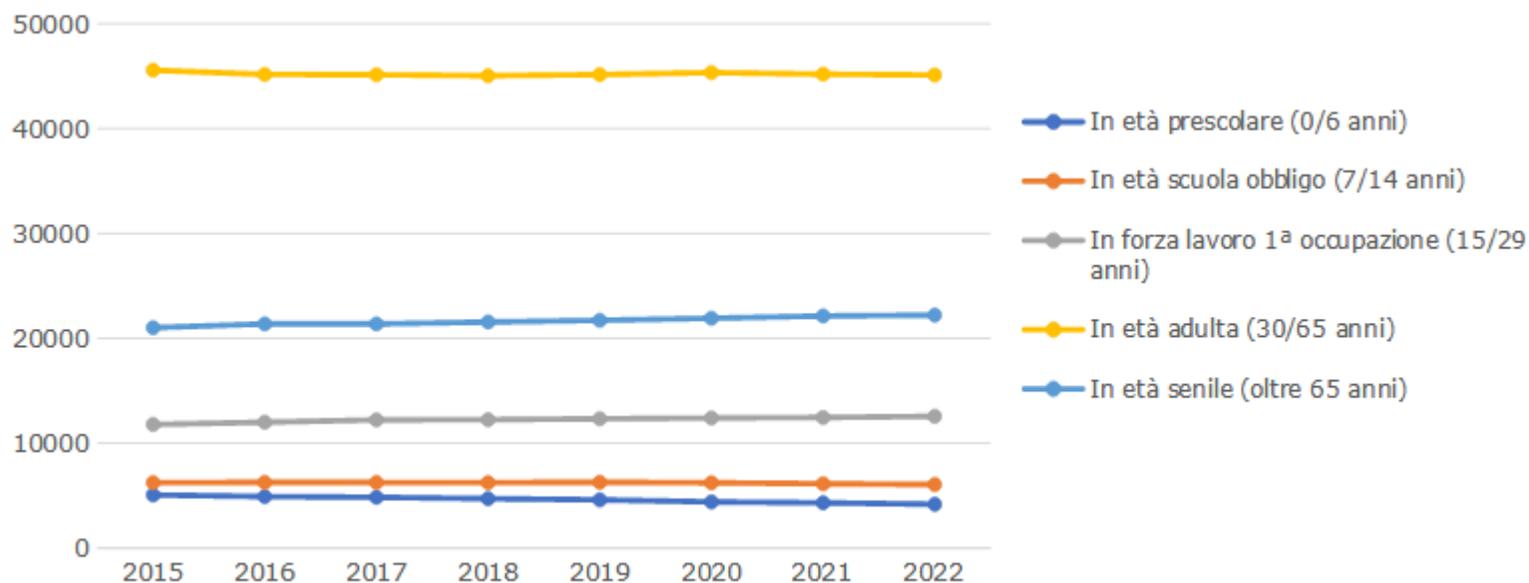
- Andamento demografico
- Occupazione
- Crescita imprenditoriale
- Ambiente
- Sicurezza





IL TERRITORIO E L'ANDAMENTO DEMOGRAFICO

Il territorio del comune di Lucca si sviluppa in un'ampia zona di pianura alluvionale. Ricopre una superficie di 185,38 kmq articolata in 83 frazioni racchiuse, a loro volta, in 9 circoscrizioni. La popolazione residente al 31.12.2022 era di 90.125 abitanti.



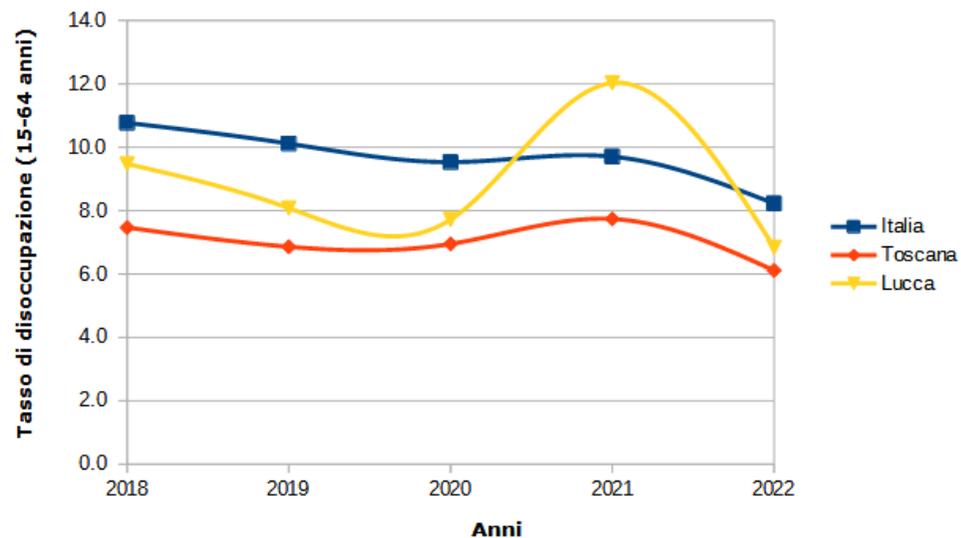
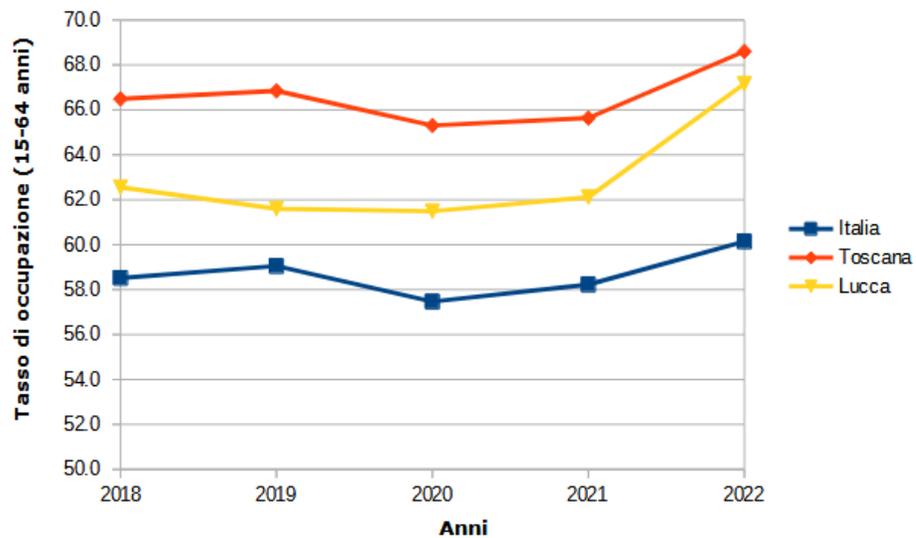
La ripartizione per fasce d'età vede prevalere la fascia d'età tra 30 e 65 anni. L'età media si assesta intorno ai 47 anni.

Se si considera la diversa proporzione tra le tre fasce di età (giovani 0-14 anni, adulti 15-65 anni e anziani oltre i 65 anni), la struttura della popolazione residente nel comune di Lucca ha visto un andamento pressoché stabile nell'ultimo triennio evidenziando però una progressiva diminuzione della fascia giovane ed un progressivo incremento di quella anziana inequivocabile segnale di una tendenza all'invecchiamento della struttura demografica.



ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE

Gli indicatori del mercato del lavoro forniscono informazioni importanti sulla crescita economica e sul benessere sociale di una comunità.¹

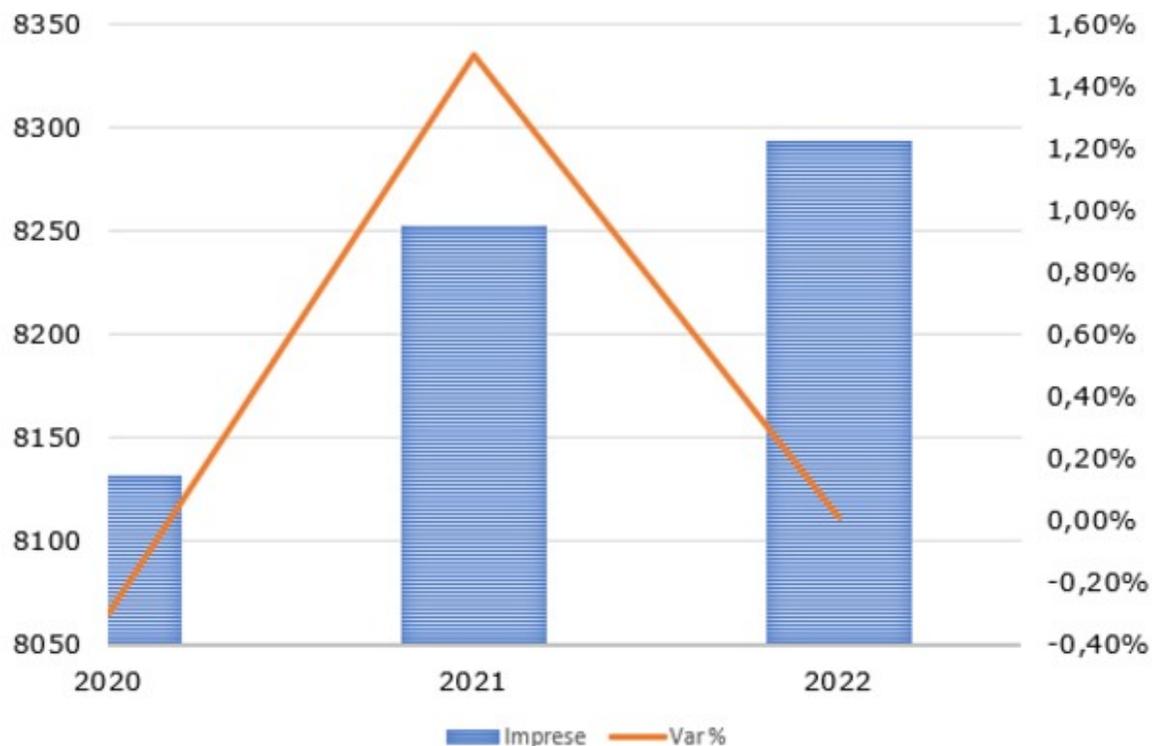


¹ Nei due grafici il dato riferito a Lucca è a livello provinciale



CRESCITA IMPRENDITORIALE

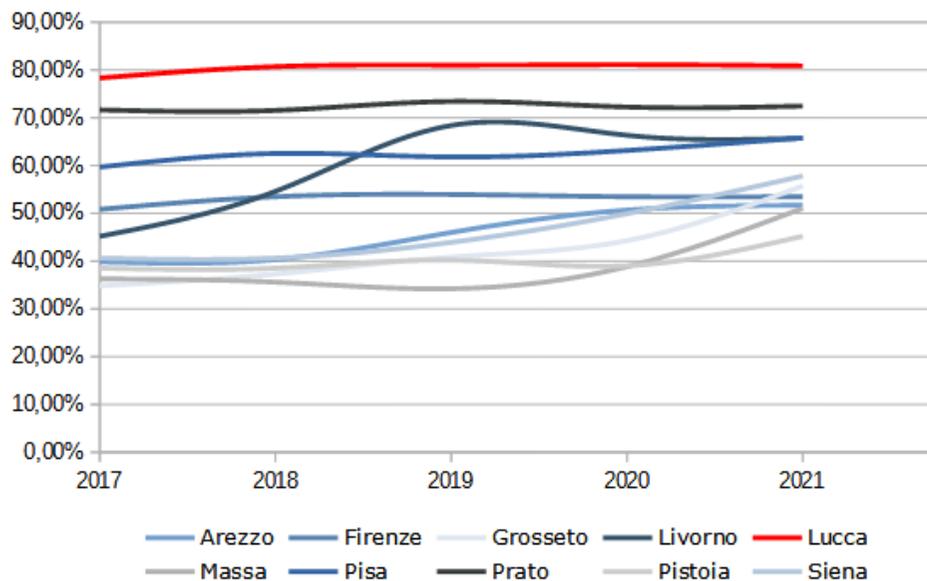
L'analisi degli andamenti del tessuto imprenditoriale lucchese, rilevati a partire dai dati del Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Lucca, evidenzia come anche nel corso dell'anno 2022 il trend in crescita delle imprese attive dovute in parte anche alle diverse misure di sostegno all'attività imprenditoriale messe in atto per far fronte alla crisi economica aggravata dall'emergenza pandemica registrato nel 2021, abbia subito una forte battuta di arresto dovuta allo scoppio del conflitto russo-ucraino:





AMBIENTE

RIFIUTI: percentuale raccolta differenziata nei comuni capoluogo di provincia della Toscana – Trend 2017-2021 ²



MONITORAGGIO QUALITÀ DELL'ARIA:
concentrazione medie annuale di
PM10 (ug/m3). Rilevazioni stazioni

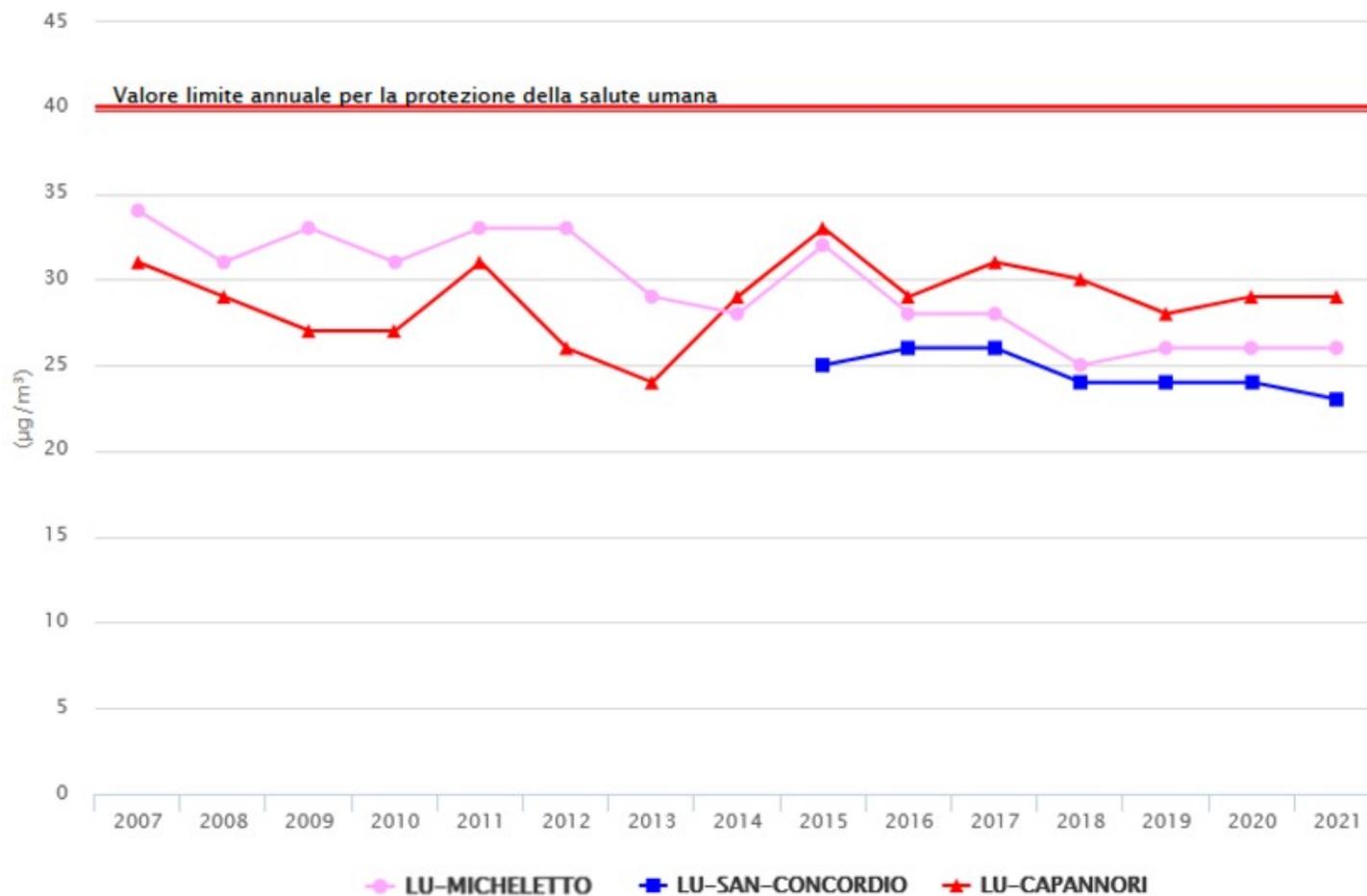
	2017	2018	2019	2020	2021
Arezzo	39,84%	40,32%	46,00%	50,68%	51,68%
Firenze	50,84%	53,48%	53,95%	53,48%	53,49%
Grosseto	34,82%	37,29%	40,84%	44,30%	55,71%
Livorno	45,19%	54,61%	68,39%	66,33%	65,73%
Lucca	78,32%	80,70%	81,01%	81,10%	80,86%
Massa	36,28%	35,60%	34,22%	38,84%	51,07%
Pisa	59,68%	62,52%	61,79%	63,16%	65,78%
Prato	71,65%	71,54%	73,42%	72,24%	72,44%
Pistoia	38,52%	38,52%	40,21%	39,03%	45,22%
Siena	40,64%	40,64%	43,93%	49,93%	57,82%

presenti nel territorio del comune di Lucca³

² Dati Agenzia regionale Recupero Risorse (ARRR). Link: <https://www.arrr.it/dati-comunali>

³ Fonte ARPAT

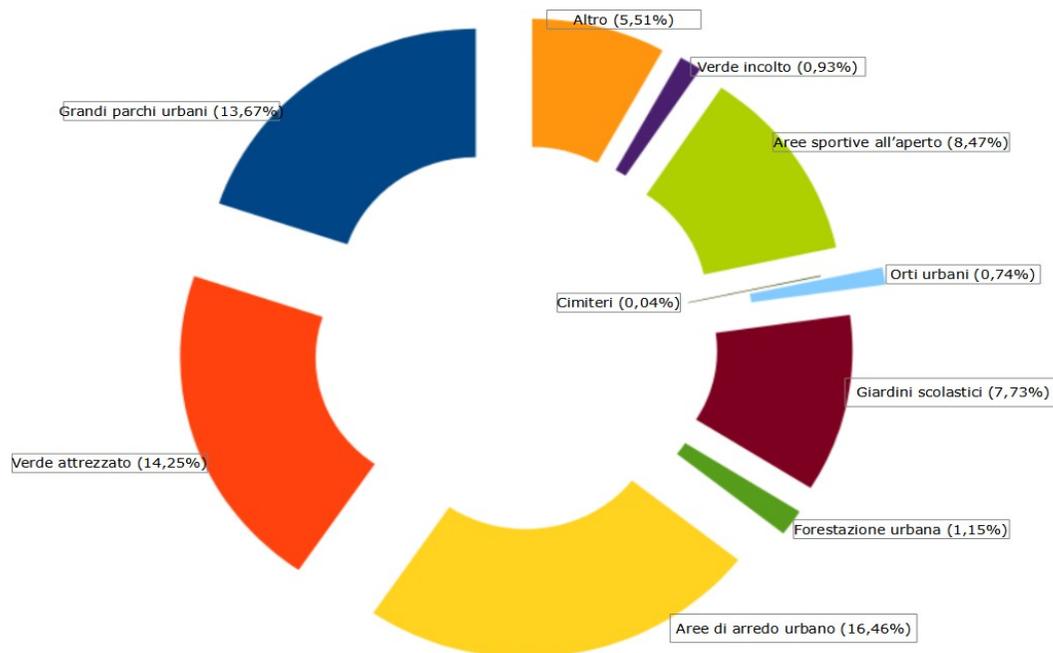
Amministrazione Comunale



VERDE URBANO: Il territorio comunale di Lucca conta attualmente 1.575.233 metri quadrati di verde urbano (circa 17 mq a cittadino) composto da aree attrezzate e non attrezzate, tra le quali sono inclusi il parco delle mura urbane e il parco del fiume Serchio.



Composizione del verde urbano nel comune di Lucca al 31.12.2021⁴



Composizione verde pubblico nel Comune di Lucca		mq
Verde storico (<i>vincolato ai sensi del D.Lgs. 42/2004 e s.m.i.</i>)		488860
Aree di arredo urbano		259316
Verde attrezzato		224461
Parchi urbani		215387
Aree sportive all'aperto		133361
Giardini scolastici		121768
Altro		86128
Forestazione urbana		18038
Verde incolto		14675
Orti urbani		11702
Cimiteri		937

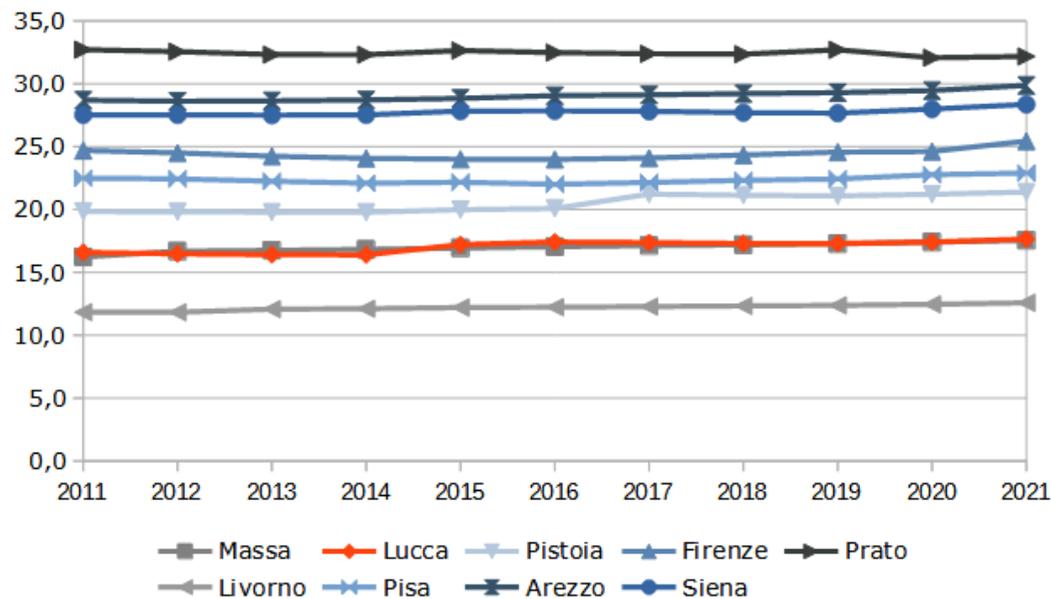
(a) Gli orti botanici e i cimiteri presi in esame non ricadono nelle aree del Verde storico e delle Ville, Giardini e Parchi che abbiano interesse artistico, storico, paesaggistico e/o che si distinguono per la non comune bellezza (ai sensi del D.Lgs. n. 42/2004 e successive modifiche) gestiti da enti pubblici.

(b) La classe "Altro" include le aree verdi adibite ai giardini zoologici e tutte le tipologie di verde urbano non ricadenti nelle voci precedenti.

4 Fonte ISTAT: Verde urbano 2021



Densità Verde urbano nei comuni capoluogo di provincia della Toscana: serie storica 2011-2021⁵



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Massa	16,2	16,7	16,8	16,8	16,9	17,0	17,1	17,2	17,3	17,4	17,5
Lucca	16,6	16,5	16,4	16,4	17,2	17,4	17,4	17,3	17,3	17,4	17,7
Pistoia	19,8	19,8	19,8	19,8	20,0	20,1	21,2	21,1	21,1	21,2	21,4
Firenze	24,7	24,5	24,2	24,1	24,0	24,0	24,1	24,3	24,6	24,6	25,4
Prato	32,7	32,6	32,3	32,3	32,6	32,5	32,4	32,4	32,7	32,1	32,2
Livorno	11,8	11,8	12,1	12,1	12,2	12,2	12,3	12,3	12,4	12,5	12,6
Pisa	22,5	22,4	22,2	22,1	22,2	22,0	22,2	22,3	22,4	22,8	22,9
Arezzo	28,7	28,6	28,6	28,7	28,8	29,1	29,1	29,2	29,3	29,5	29,9
Siena	27,5	27,5	27,5	27,5	27,8	27,8	27,8	27,7	27,7	28,0	28,4

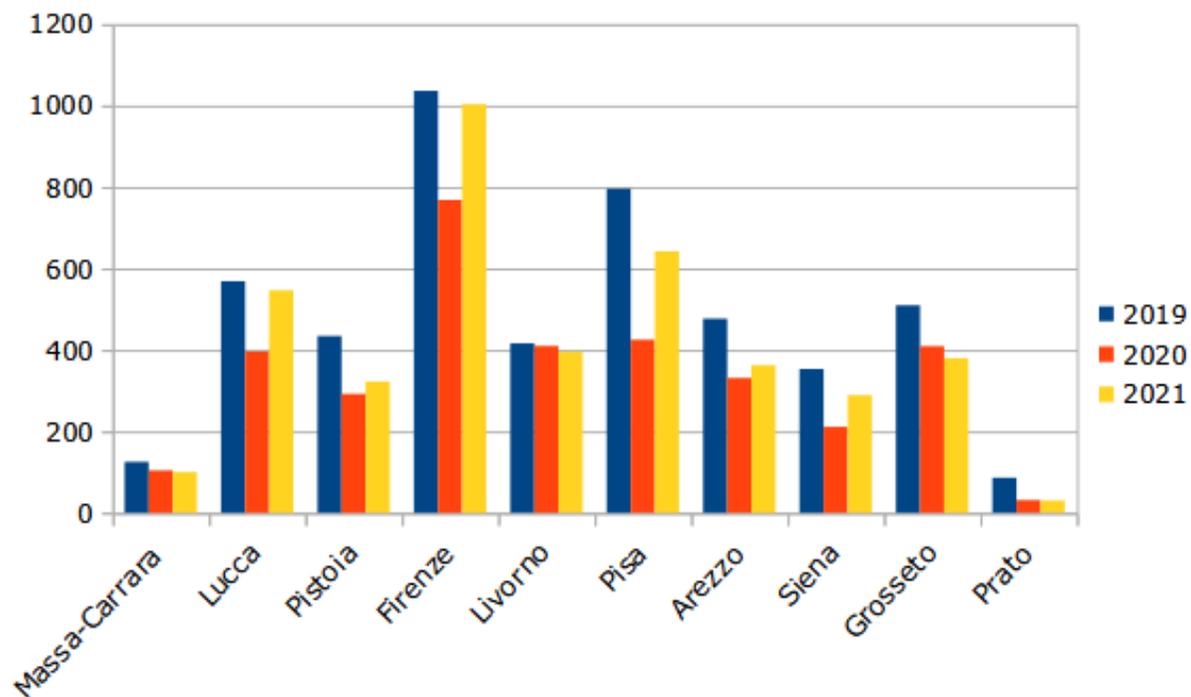
⁵ Fonte ISTAT: Verde urbano 2021



SICUREZZA

Sicurezza Stradale⁶

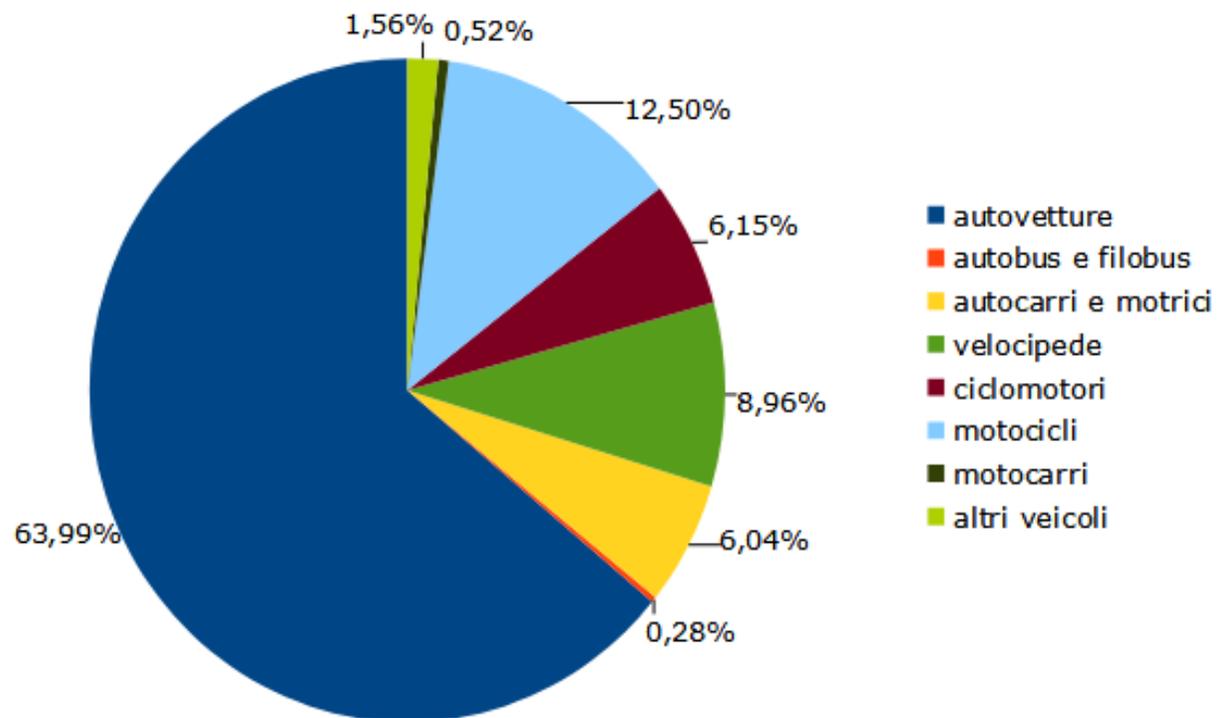
Incidenti stradali con morti e/o feriti (dati provinciali) – periodo 2019-2021



⁶ Fonte: dati [ACI](#)



Veicoli coinvolti per categoria - Lucca 2021⁷

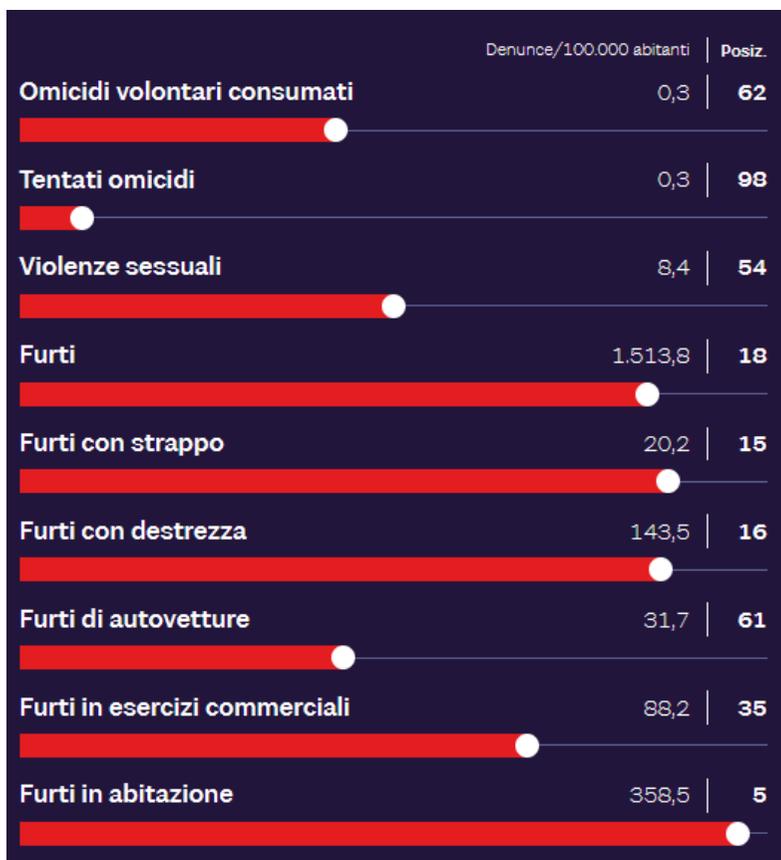


⁷ Fonte: dati [ACI](#)



Sicurezza Territoriale⁸

Denunce registrate relative al totale dei reati commessi sul territorio della provincia di Lucca – anno 2021



⁸ Fonte: Sole 24ore Lab 24 "indice della criminalità"



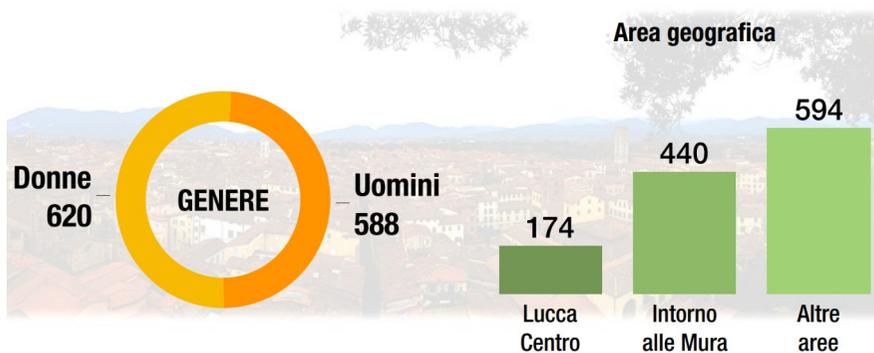
In base alla classifica stilata dal Sole 24Ore la provincia di Lucca si posiziona in 30° posizione, rispetto alle 106 province italiane, con un numero complessivo di denunce pari a 12.979; la superano, per numero di denunce, Firenze, Prato, Livorno, Pisa, Grosseto, Massa Carrara, seguono Pistoia (in 40° posizione), Arezzo (in 72° posizione) e Siena (in 86° posizione).

VIVERE A LUCCA⁹: IL SENTIRE DEI CITTADINI

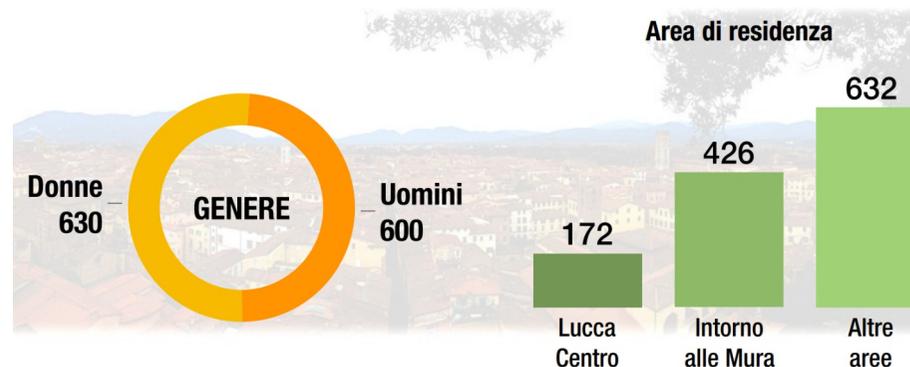
A completamento del quadro conoscitivo, per capire il contesto esterno entro il quale il Comune si muove per definire obiettivi e risorse da allocare, riportiamo alcuni estratti dell'indagine condotta nel 2022 dall'istituto Demopolis sul tessuto sociale lucchese, studiando vissuti e opinioni dei lucchesi rispetto alla quotidianità.

L'indagine, condotta con cadenza semestrale, è stata condotta su un campione di popolazione, maggiorenne, residente a Lucca, stratificato in base al genere, alle fasce di età ed alla macro-area di residenza e ha analizzato il tessuto sociale lucchese, rilevando prospettive, vissuti ed attese dei cittadini rispetto alla quotidianità, alla fruizione ed alla soddisfazione dei servizi pubblici, anche in considerazione degli accadimenti nazionali ed internazionali accaduti.

Primo semestre 2022: indagine campione di 1.208



Secondo semestre 2022: indagine campione di 1.286

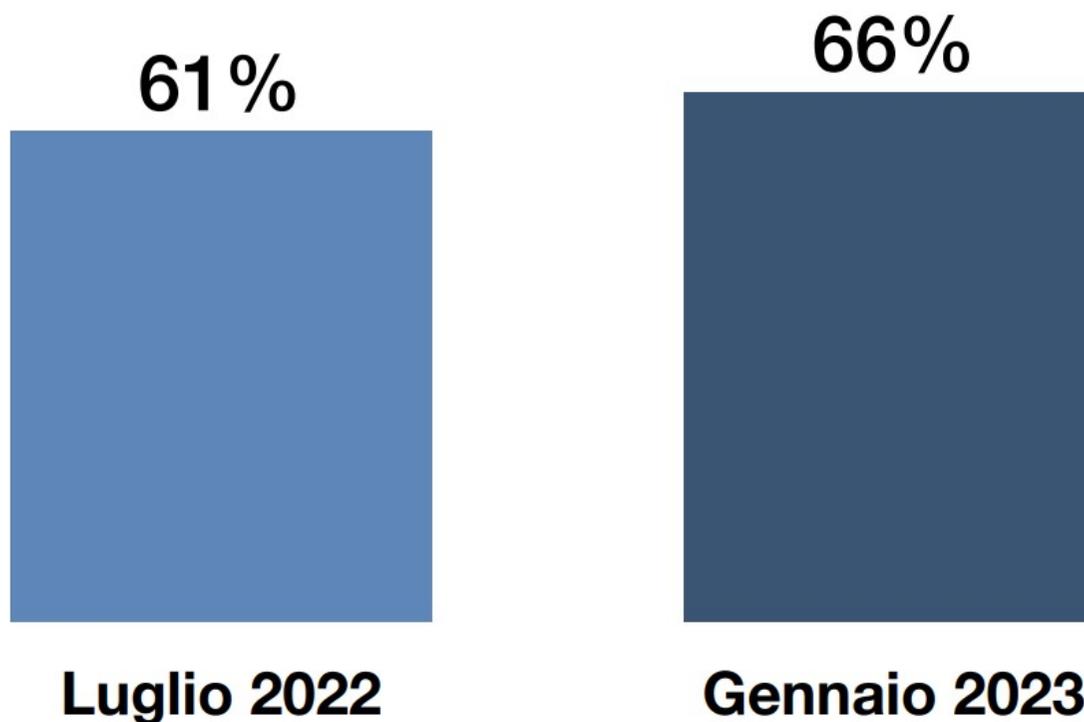


9 Indagine demoscopica condotta per il Comune di Lucca dall'istituto Demopolis



Il racconto che emerge è di un tessuto sociale che, a fronte di un contesto socio economico fortemente provato dalla pandemia, minacciato dalle conseguenze del conflitto russo-ucraino e dalle conseguenze sul costo dell'energia e sul potere di acquisto delle famiglie, può contare su una qualità della vita buona e su servizi complessivamente validi.

Quanto è soddisfatto oggi della qualità della vita nella Città di Lucca



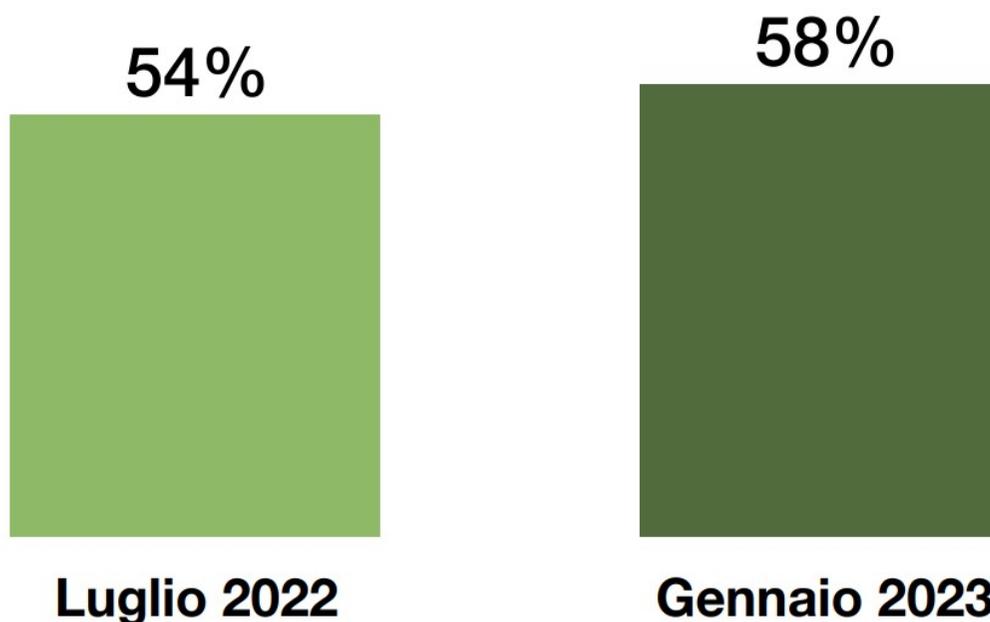
L'indagine condotta a gennaio 2023 rileva un trend in crescita della soddisfazione della qualità della vita e lo stesso si registra rispetto alla valutazione dei servizi, promossi da quasi 6 intervistati su 10.



Che giudizio darebbe, nel complesso, ai servizi pubblici nel Comune di Lucca?

Trend Demopolis: luglio 2022 - gennaio 2023

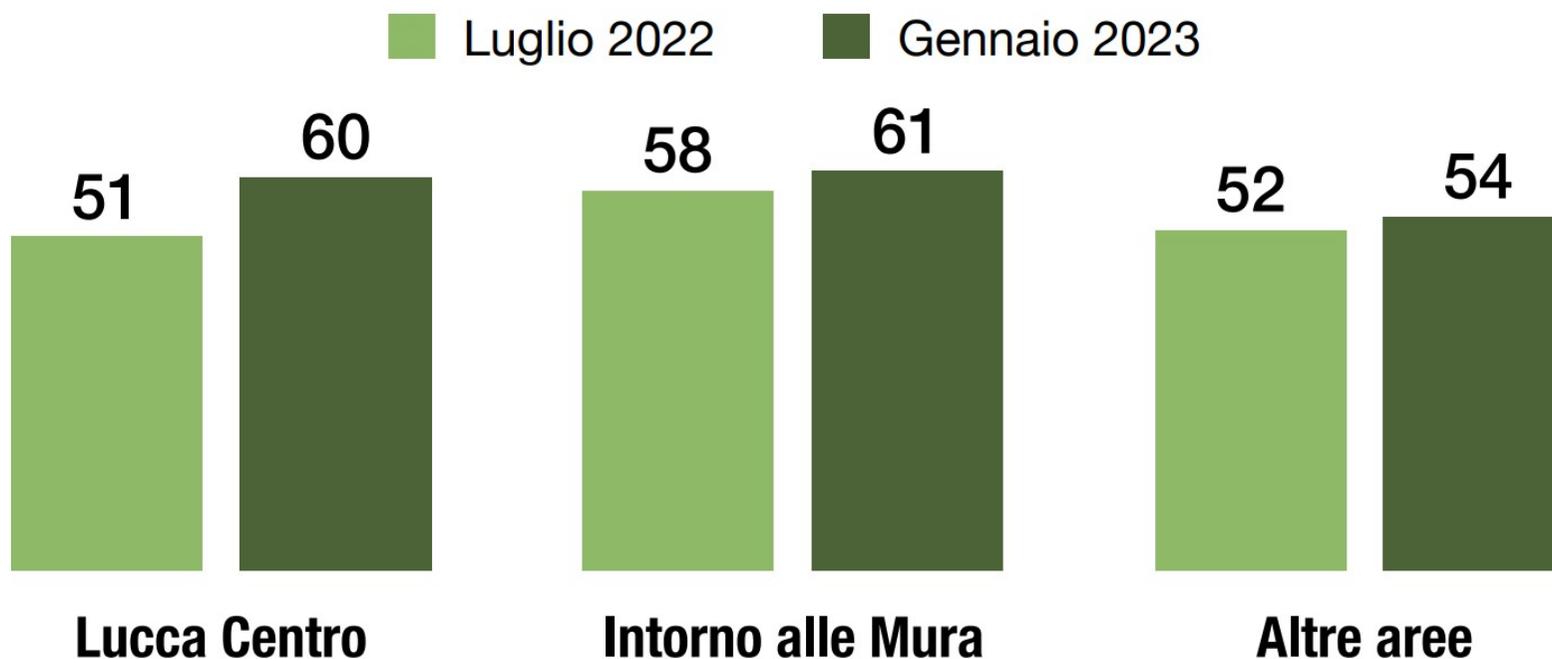
% di giudizi positivi (6 o più)



I più soddisfatti vivono intorno alle Mura, ma cresce in tutte le aree della città la soddisfazione: il trend positivo si dimostra oggi più marcato dentro le Mura, segmento tradizionalmente severo nella valutazione dei servizi sociali.



% di cittadini che promuovono i servizi pubblici con un voto pari o superiore al 6
disaggregazione per area

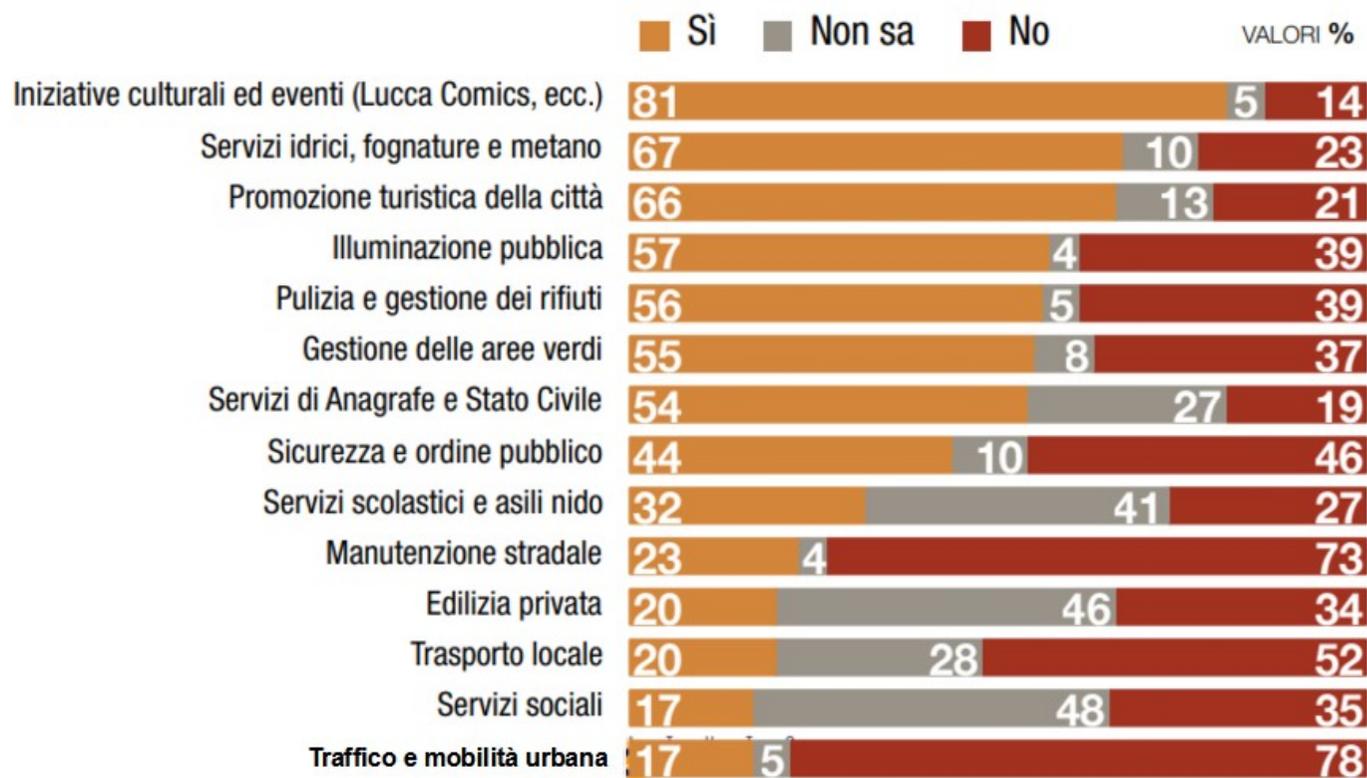


Nelle evidenze dell'indagine Demopolis, i problemi maggiormente radicati a Lucca – a partire del traffico e dalla mobilità – restano in attesa di soluzioni, ma la disamina analitica dell'erogazione dei servizi pubblici sul territorio cittadino ottiene valutazioni positive in crescita nel confronto semestrale.



Nel 2022 sono promossi dalla maggioranza dei lucchesi anche la pulizia della città e la gestione di rifiuti ed aree verdi. Migliora nettamente anche il senso di sicurezza fra i residenti ma non scema la gravità percepita dai cittadini del nodo mobilità, tema che registra valutazioni dalla maggioranza assoluta, in tutte le sua articolazioni: dal trasporto locale alla manutenzione stradale, fino al traffico ed alla mobilità urbana. Quest'ultima dimensione si conferma l'ambito più problematico del vivere a Lucca nella dichiarazione del 73% dei cittadini.

E' soddisfatto dei seguenti servizi pubblici nel Comune di Lucca?

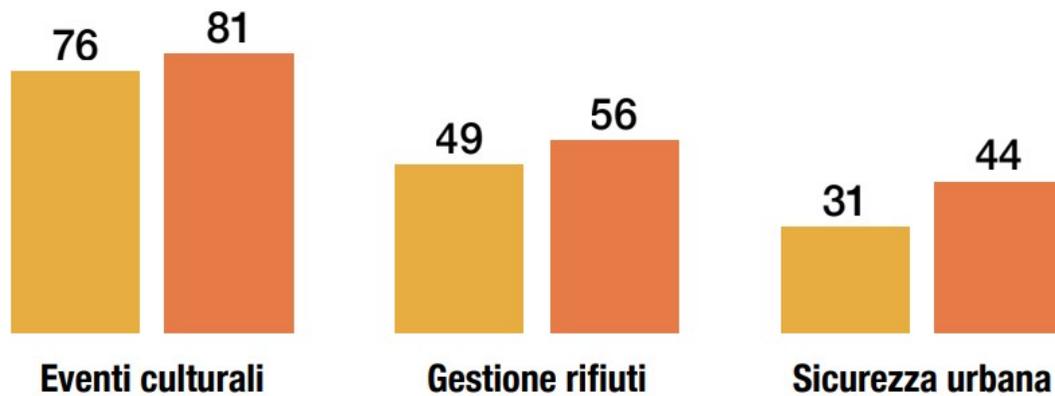




Cittadini soddisfatti dei servizi pubblici

Trend Demopolis: luglio 2022 - gennaio 2023

■ Luglio 2022 ■ Gennaio 2023



Quali sono oggi, a suo avviso, gli ambiti più problematici del vivere a Lucca?





Il contesto interno di riferimento – L'amministrazione

La sezione riporta alcuni dati relativi al Comune di Lucca, utili per analizzare il contesto interno in cui si muove l'Amministrazione.

La sezione si dettaglia analizzando i seguenti ambiti:

- Organizzazione
- Organismi partecipati
- Risorse Finanziarie
- Risorse Umane
- Risorse Strumentali



L'AMMINISTRAZIONE E LA SUA ORGANIZZAZIONE

Nel mese di giugno, a seguito di elezioni comunali, si è insediata la nuova Amministrazione ed il dato riportato è riferito alla fotografia dell'organizzazione al 31.12.2022:

Sindaco: Mario Pardini

Presidente Consiglio Comunale: Enrico Torrini

Giunta: 9 assessori

Consiglio Comunale: 31 consiglieri

Mandato amministrativo: 2022 - 2026



Segretario Generale: Fulvio Spatarella

Dirigenti comunali: 8, tutti a tempo indeterminato o di ruolo

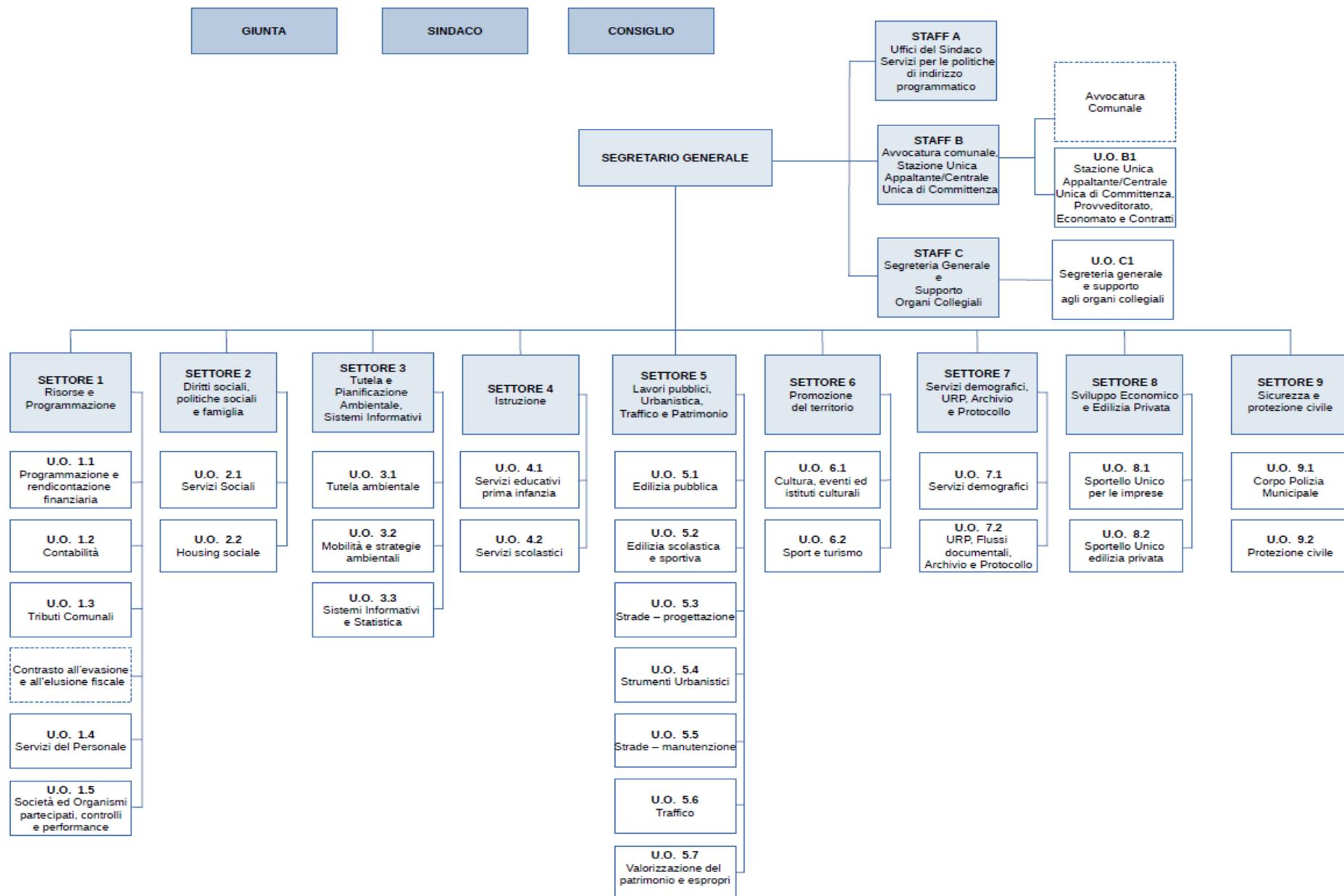
Dipendenti comunali: personale di ruolo al 31.12.2022 n. 539

Al riguardo si evidenzia che, nel corso del 2022 l'ente ha fatto massiccio ricorso alla graduatoria di personale categoria C, riequilibrando così la carenza di personale in tale categoria, dovuta ai pensionamenti verificatisi in relazione al regime pensionistico approvato con D.L. 4/2019 convertito il L. 26/2019, che comprende anche al cd. "quota 100"; tali provvedimenti hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dall'annualità 2019 e continuano comunque a dispiegare i loro effetti anche negli anni a seguire.

A novembre 2021, a seguito della parziale riorganizzazione disposta con la deliberazione G.C. n. 225 del 23.11.2021 e con effetti dall'1.12.2021, l'Ente risulta strutturato in 3 Servizi di Staff e 9 Settori dipartimentali. Ciò è il frutto delle valutazioni organizzative che hanno seguito l'ingresso in servizio, avvenuto a fine anno, di n. 3 nuovi dirigenti e l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dirigente che precedentemente aveva un contratto dirigenziale a tempo determinato in dotazione organica ex art. 110, comma 1, del TUEL.

I dirigenti hanno assunto servizio a seguito dell'utilizzo delle graduatorie finali di due concorsi pubblici per dirigenti che l'ente ha concluso. Al riguardo si sottolinea che solo al termine dell'anno 2021 l'ente ha potuto reintegrare la dotazione organica della qualifica dirigenziale (che si era più che dimezzata negli ultimi anni a seguito dei collocamenti a riposo), portando a 8 il numero dei dirigenti in servizio, rispetto ad una dotazione organica già di per sé contenuta, pari a 10 unità. L'impatto organizzativo è stato quindi considerevole anche con riferimento all'annualità 2021, che oltre ad essere caratterizzata dalla situazione sopra esposta dei dirigenti, ha registrato anche serie difficoltà sul fronte del reintegro del personale non dirigenziale cessato, avvenuto con numeri consistenti negli ultimi anni, in ragione delle difficoltà operative che si sono verificate sia per il rallentamento delle procedure concorsuali bandite dovute alla pandemia per Covid-19, sia per l'indisponibilità degli enti di mettere a disposizione l'utilizzo delle proprie graduatorie concorsuali, sia per le difficoltà ad ottenere i nulla-osta per le procedure di mobilità bandite.

Amministrazione Comunale

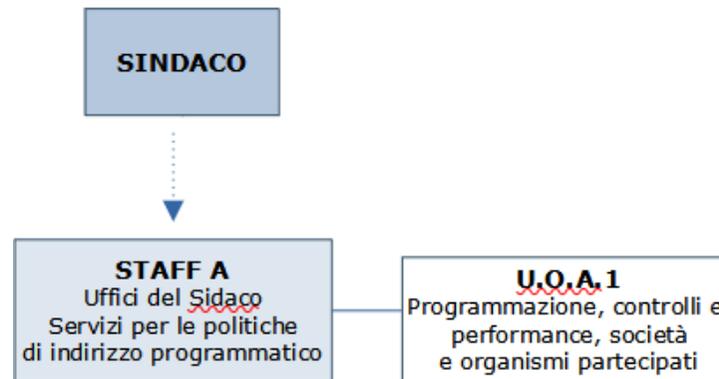




LE SOCIETÀ PARTECIPATE DAL COMUNE DI LUCCA

Con deliberazione C.C. n. 108 del 13.12.2022 è stata approvata la *“Relazione sull’attuazione del piano di razionalizzazione 2021 ex art. 20 comma 4 del d.lgs. n. 175/2016 e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche 2022 ex art. 20 del d.lgs. n. 175/2016 – approvazione”*. La struttura dei documenti a corredo del provvedimento è stata rivisitata, anche al fine di dare seguito alle osservazioni espresse dalla Sezione Regionale di Controllo Toscana della Corte dei Conti, attraverso la deliberazione n. 68/2022/VSG, in riferimento all’esame del provvedimento di ricognizione ordinaria delle partecipazioni societarie di cui alla deliberazione C.C. n. 86/2020. In particolare si è provveduto a predisporre una relazione tecnica che contenesse tutti gli elementi individuati dalla Corte dei Conti e che consentisse la verifica della sussistenza dei parametri normativi previsti dal D. Lgs. n. 175/2016 attraverso informazioni e contenuti aggiuntivi, focalizzati in particolare sul rispetto delle condizioni giuridiche e sull’analisi della situazione economico patrimoniale delle società. Tutta la documentazione inerente le analisi svolte e le decisioni assunte dall’Ente in ordine alla razionalizzazione annuale è consultabile sul sito web del Comune di Lucca, nella sezione *Amministrazione trasparente>Enti controllati>Società partecipate>Provvedimenti*.

Al fine di dare sempre più centralità al sistema di *governance* e controllo sugli organismi partecipati dal Comune di Lucca, per effetto delle modifiche alla struttura organizzativa comunale (deliberazione G.C. n. 241/2022), a decorrere dal 01.01.2023 l’Unità organizzativa deputata ai controlli in ordine agli organismi partecipati (U.O.1.5 – *Società e organismi partecipati, controlli e performance*, incardinata sotto il Settore 1 – *Risorse e programmazione*), sarà collocata all’interno dei servizi di staff del Sindaco, assumendo la denominazione di U.O.A.1 – *Programmazione, controlli e performance, società e organismi partecipati*.



Nell'ambito degli obiettivi organizzativi definiti con il Piano della Performance 2022 rientra l'attività di controllo finalizzato a monitorare l'andamento delle società controllate e partecipate, a garantire adeguato supporto agli organismi partecipati in merito agli adempimenti imposti dalla legge anche in materia di trasparenza, anticorruzione e gestione del personale, a curare i rapporti con Lucca Holding Spa e con enti, aziende speciali, consorzi e società controllate e/o partecipate, a provvedere alla redazione del bilancio consolidato.

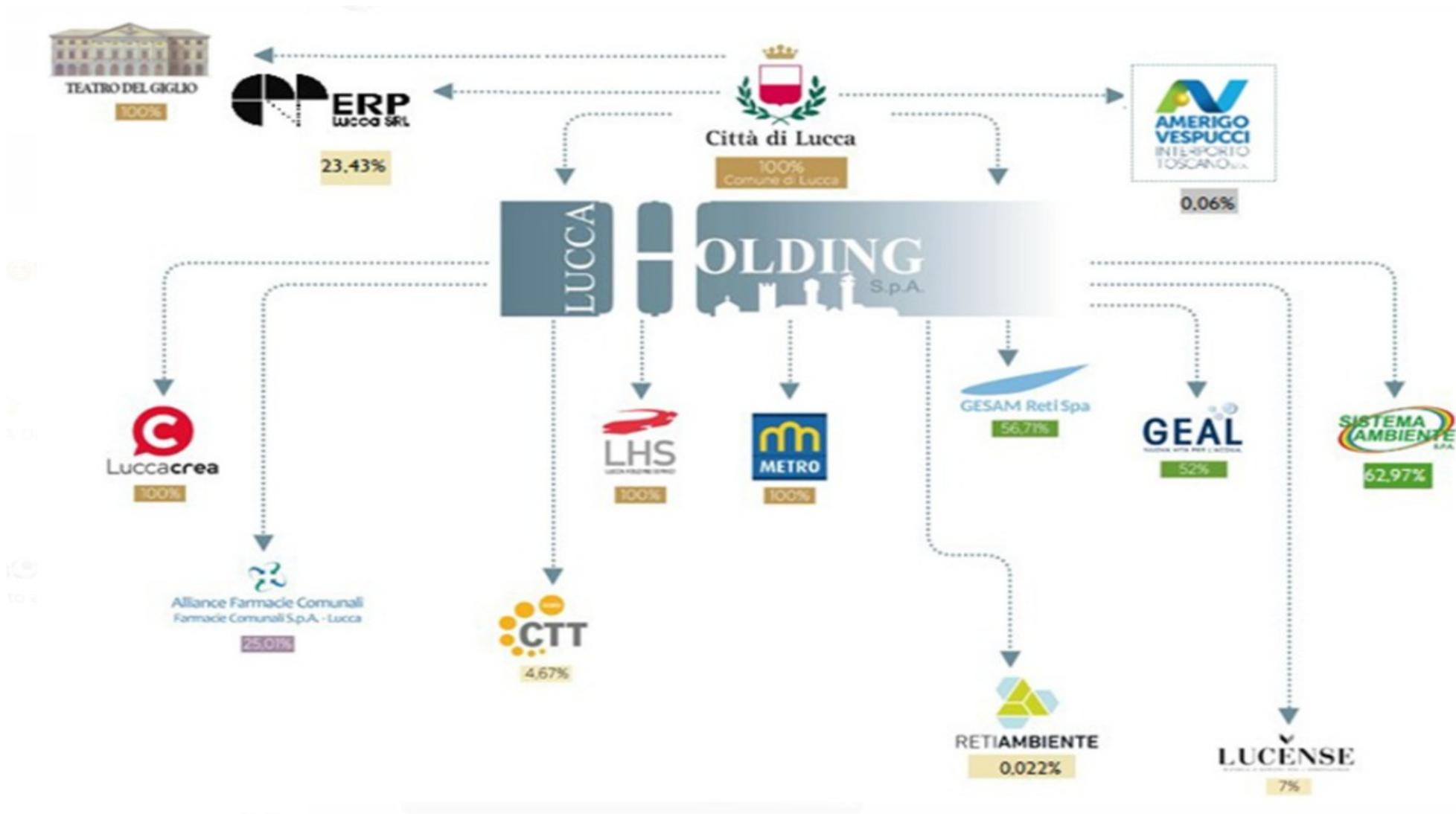
Tra le attività di controllo effettuate in tale contesto, vi sono le verifiche sugli obblighi di pubblicazione da parte degli organismi partecipati, di cui al D.Lgs n. 33/2013, e l'analisi delle relazioni sul governo societario e sui referti semestrali delle società a controllo pubblico, di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 175/2016. Le risultanze di tali attività sono state illustrate in apposite relazioni, il cui contenuto è stato condiviso con gli organismi interessati, affinché, ove necessario, fossero adottati adeguati interventi correttivi.

La rendicontazione finale degli obiettivi 2022, assegnati alle società attraverso la deliberazione C.C. n. 131 del 30.12.2021 di approvazione del DUP per il triennio 2022-2024, è in corso di svolgimento e sarà inclusa nel referto di Controllo strategico 2022 di prossima pubblicazione.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica delle relazioni tra le partecipazioni del Comune di Lucca alla data del 31.12.2022.



SOCIETA' PARTECIPATE DAL COMUNE DI LUCCA AL 31.12.2022





LA SITUAZIONE ECONOMICO – FINANZIARIA DELL'ENTE

Le risorse finanziarie – entrate di competenza 2022

Entrate di competenza	Assestato	Accertato	Scostamento	% accertato su assestato
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti (in entrata)	4.077.067,88	4.077.067,88*	0,00	100,00%
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale (in entrata)	18.295.950,64	18.295.950,64*	0,00	100,00%
Avanzo Amm.ne applicato	10.374.881,20	10.374.881,20*	0,00	100,00%
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	46.340.856,00	47.312.474,78	971.618,78	102,10%
Trasferimenti correnti	18.176.876,17	14.492.730,83	-3.684.145,34	79,73%
Entrate extratributarie	29.266.792,00	28.683.332,00	-583.460,00	98,01%
Entrate in conto capitale	21.880.895,84	16.285.509,53	-5.595.386,31	74,43%
Entrate da riduzione di attività finanziarie	11.066.264,00	8.512.000,00	-2.554.264,00	76,92%
Accensione di prestiti	14.176.795,84	12.181.302,86	-1.995.492,98	85,92%
TOTALE ENTRATE	173.656.379,57	160.215.249,72	-13.441.129,85	92,26%
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00%
Entrate per conto terzi e partite di giro	16.003.280,00	17.245.505,12	1.242.225,12	107,76%
TOTALE GENERALE	189.659.659,57	177.460.754,84	-12.198.904,73	93,57%

*Somme non accertate ma considerate accertate ai fini degli equilibri



Le risorse finanziarie – uscite di competenza 2022

Uscite di competenza	Assestato	Impegnato	Scostamento	% impegnato su assestato
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti (in spesa)	3.899.674,32	3.899.674,32*	0,00	100,00%
Fondo pluriennale vincolato per spese in c/capitale (in spesa)	23.795.813,71	23.795.813,71*	0,00	100,00%
Spese correnti al netto FPV	96.798.498,77	77.792.407,58	-19.006.091,19	80,37%
Spese in c/capitale al netto FPV	32.908.468,36	18.761.929,55	-14.146.538,81	57,01%
Spese per incremento di attività finanziarie	11.066.264,00	8.512.000,00	-2.554.264,00	76,92%
Rimborso Prestiti	5.187.660,41	5.187.659,03	-1,38	100%
TOTALE SPESE	173.656.379,57	137.949.484,19	-35.706.895,38	79,44%
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00%
Spese per conto terzi e partite di giro	16.003.280,00	17.245.505,12	1.242.225,12	107,76%
TOTALE GENERALE	189.659.659,57	155.194.989,31	-34.464.670,26	81,83%

* Somme non impegnate ma considerate impegnate ai fini degli equilibri



LE RISORSE UMANE

Negli ultimi anni si è registrata una notevole difficoltà a garantire la sostituzione del personale a vario titolo cessato, nonostante i piani triennali di fabbisogno di personale che si sono avvicendati abbiano di norma garantito il turn over. L'Amministrazione si è orientata a dotarsi quanto più possibile di graduatorie proprie, al fine di garantire tempestività nella sostituzione di personale, ha infatti bandito dei concorsi pubblici, alcuni dei quali conclusi (concorso per C amministrativo/contabile/socio-culturale con graduatoria valida fino all'autunno 2023, per D1 tecnico con graduatoria ormai esaurita e per D1 informatico con graduatoria valida fino a gennaio 2024), altri ancora da portare a termine (concorso per C vigile ed un nuovo concorso per D1 tecnico). Nonostante ciò, l'Amministrazione ha comunque registrato la difficoltà di reperire le graduatorie di altri Enti per effettuare le assunzioni in categorie e profili per cui non disponeva di graduatorie proprie. A ciò si è aggiunta l'ulteriore difficoltà, da un lato di concretizzare tempestivamente le assunzioni attraverso l'istituto della mobilità volontaria e dall'altro di far fronte a ingenti ed imprevedibili flussi in uscita di personale (consistenti sono state le cessazioni per dimissioni a seguito di assunzioni presso altro ente più vicino alla residenza del candidato o in categoria superiore).

La situazione - come meglio si indicherà a seguire - non può che essere, nel complesso, particolarmente virtuosa, evidenziando, come detto, le difficoltà connesse alla necessità di reintegro del personale cessato, che solo nell'anno 2022 è stato di 65 unità. A tal proposito si evidenzia che, nonostante tali difficoltà, l'Amministrazione ha comunque tentato di garantire la sostituzione delle cessazioni registrate, come dimostrato dal parametro della tabella 1, che nel 2022 è aumentato rispetto agli anni precedenti, ma che continua ad essere di molto inferiore rispetto al valore massimo considerato di virtuosità dalla normativa (meno 5 punti percentuali).

Rispetto ai parametri di virtuosità nell'ambito delle politiche assunzionali, si ricorda che a decorrere dall'annualità 2020 la normativa è stata profondamente modificata dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, efficaci dal 20.4.2020, tenendo presente quanto previsto dal:

- Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;



- Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo in data 11.9.2020.

In sostanza, con la predetta disciplina:

- a) sono state profondamente modificate le regole che presiedono alla determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, abbandonando la logica della utilizzazione delle risorse derivanti dalla cessazione di dipendenti (turn-over) e introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria (rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) attraverso la previsione di forme di penalizzazione per gli enti in cui tale rapporto è elevato e di premialità per i comuni virtuosi che si trovano al di sotto di predeterminati "valori soglia" definiti per fasce demografiche;
- b) la premialità per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti, consiste nella facoltà di incrementare la spesa del personale registrata nell'anno 2018 sino a valori massimi anch'essi definiti annualmente, e fermo restando il rispetto del valore soglia;
- c) continua comunque ad essere operante l'obbligo di adeguarsi al principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio è sempre il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014), se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale di cui al precedente punto b).

Al fine, quindi, di mettere in evidenza il rigoroso rispetto dei limiti imposti dalla legislazione sul tema, si evidenziano i parametri di riferimento, mettendone in evidenza il trend storico.



1. Parametro rapporto spesa di personale / media entrate correnti

(ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019)

Parametro	Anno 2020 (dati da rendiconto già approvato)	Anno 2021 (dati da rendiconto già approvato)	Anno 2022 (rendiconto non ancora approvato)
Rapporto Spesa personale / Media entrate correnti relative ai Titoli I, II e III degli ultimi 3 rendiconti + TARI - FCDE	19,98%	21,18%	22,08%
Rapporto massimo consentito (valore soglia)	27,60%	27,60%	27,60%

2. Parametro relativo al rispetto della media della spesa di personale triennio 2011/2012/2013

(ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006)

Parametro	Anno 2020 (dati da rendiconto già approvato)	Anno 2021 (dati da rendiconto già approvato)	Anno 2022 (rendiconto non ancora approvato)
Spesa personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006 con componenti escluse	14.904.086	15.459.204	15.754.179
Limite massimo di spesa consentito (media triennio 2011/2012/2013)	17.261.453	17.261.453	17.261.453

Come confermato dai dati sopra riportati, la situazione in ordine alla dinamica dell'aggregato "spesa di personale" rispetto ai parametri individuati dalla normativa vigente, qualifica il Comune di Lucca tra gli "enti virtuosi".



PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022

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	61	284	171	8	526
T. determinato			12		1	13
Art. 90		1	3		1	5
Totale	2	62	299	171	10	544

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	2	33	104	58	8	197
Femmine		29	195	113	2	341
Totale	2	62	299	171	10	544



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			5			5
30 - 39	1	3	62	24		91
40 - 49		4	102	45	4	155
50 - 59		31	93	60	6	183
> 59	1	24	37	42		103
Totale	2	62	299	171	10	544

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	51	54,90	42,15	52,06	51	50,38
Femmine		58,85	48,08	49,79	54	52,68
Età media per categoria	51	56,87	45,11	50,92	52,90	51,35



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: CLIMA INTERNO

Nel periodo 7 novembre – 13 dicembre 2022 è stato somministrato a tutto il personale dipendente (dirigenti, PO, personale dipendente) il questionario “Salute organizzativa 2022” volto a rilevare lo stato di benessere organizzativo percepito, indagando le diverse dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro.

Il questionario, predisposto dall’ufficio competente e approvato con determinazione dirigenziale n. 2005/2022 si componeva nel modo seguente:

- n. 1 Scheda anagrafica, contenente informazioni sul campione quali l’età, il titolo di studio, gli anni di servizio, l’inquadramento professionale, la struttura di appartenenza;
- n. 2 sezioni (benessere organizzativo e grado di condivisione del sistema di valutazione) articolare in diverse affermazioni, mutate dai modelli predisposti da ANAC (ex Civit), in numero uguale a quanto proposto nell’anno 2021;
- n. 1 sezione di approfondimento sui diversi istituti di conciliazione casa/lavoro attivati dal Comune di Lucca.

L’indagine si è svolta in modalità digitale grazie al software open source *Limesurvey* che consente di realizzare indagini online garantendo l’anonimato dei partecipanti, in quanto principio irrinunciabile. Infatti, una volta completato il questionario, le risposte vengono salvate dal sistema in una tabella diversa da quella utilizzata per gestire gli indirizzi di posta, senza nessuna possibilità di risalire all’identità dei rispondenti, garantendo in tal modo l’anonimato.

Al fine di garantire un’ampia partecipazione, a ciascun dipendente in possesso di casella di posta elettronica istituzionale (nome@comune.lucca.it) è stato inviato un link personale di accesso, mentre al personale che, in ragione della mansione svolta, è risultato privo di supporto informatico è stata consegnata copia cartacea del questionario.

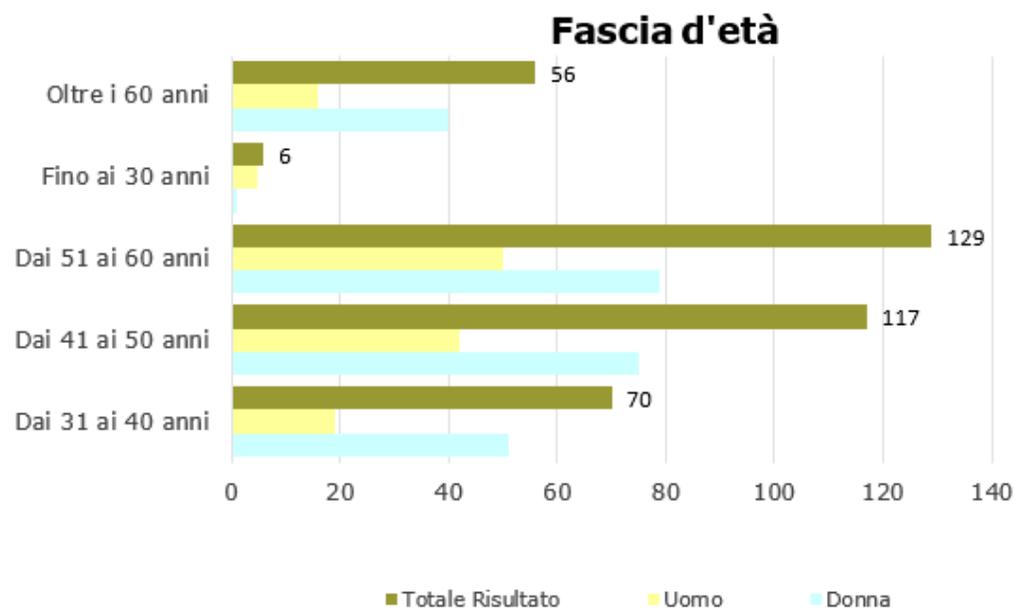
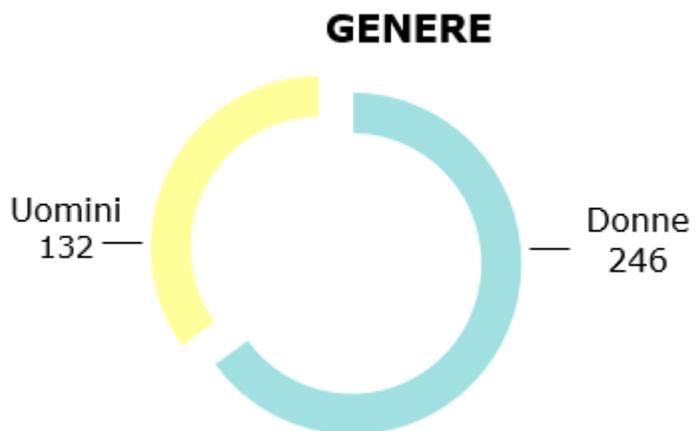
Alla conclusione della rilevazione, sul totale di **524** dipendenti il numero di accessi al *form* di compilazione è stato di 470, pari al 90% circa del totale. Il numero dei questionari effettivamente completati ed inviati tramite il sistema è stato di **378**, pari al **72,1%** del totale, registrando dunque un incremento della partecipazione del 20% circa rispetto all’anno 2021 (partecipazione



asestata al 52,3%). I questionari incompleti (parzialmente compilati e non inviati) sono stati 92 e non considerati nell'analisi finale.

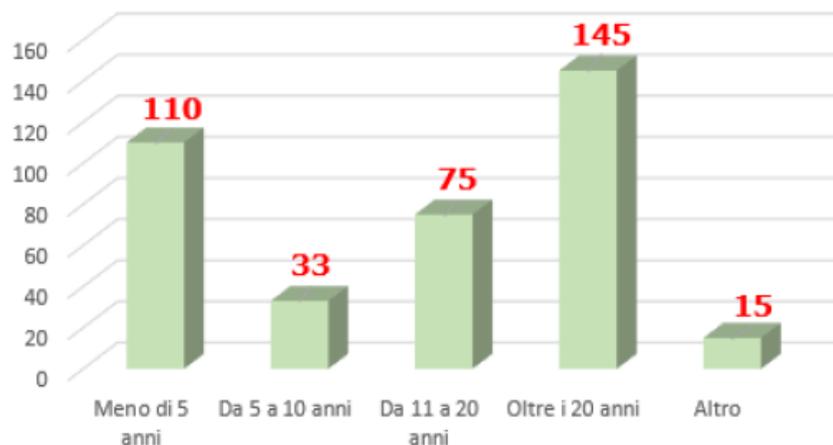
Il campione oggetto di analisi è composto dunque da n. 173 donne e n. 94 uomini, di cui il 90% circa è dipendente e il 9% circa

Posizione organizzativa:





Anzianità di servizio

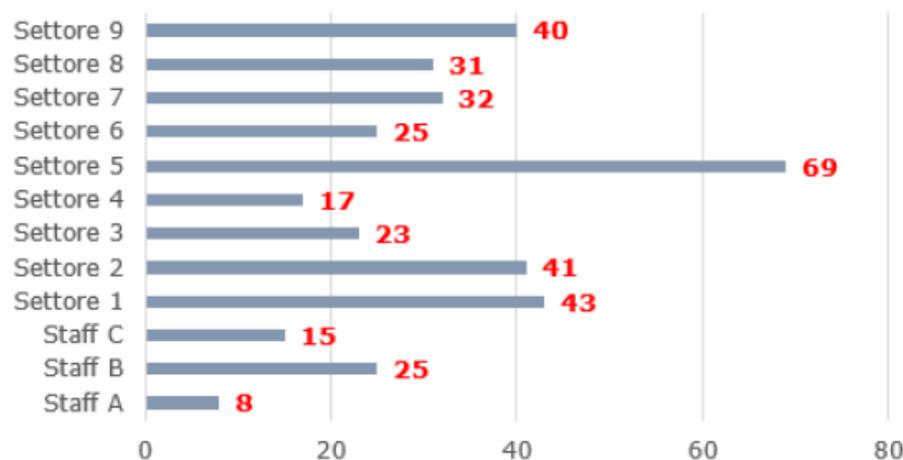


Campo Altro: "2 anni" - "Meno di 5 anni c/o questo Ente, 11 in generale" - "38 anni" - "37 anni" - "quasi tre mesi" - "38 anni" - "35 anni" - "1 anno" - "36 anni" - "36 anni" - "39 anni" - "oltre 20 anni, ma a Lucca soltanto dal giugno 2020" - "33 anni"

Qualifica



Struttura di appartenenza



Ai partecipanti è stato chiesto di indicare la struttura di appartenenza e il grafico indica la distribuzione per ciascuno Staff o Settore dipartimentale.

I numeri estrapolati dal sistema rilevano in taluni casi l'errata indicazione della struttura di appartenenza, come nel caso dello Staff C: nell'anno 2022 i questionari inviati sono stati 7 e quelli restituiti risultano 15. Tale risultato, sebbene non abbia effetti sulla misurazione della salute organizzativa di ente, impedisce di procedere con un'analisi puntuale del benessere percepito nello Staff di servizio.

Anomalie meno evidenti sono state rilevate anche con riferimento alle altre strutture, permettendo comunque di procedere con l'analisi di dettaglio per ciascuno Staff/Settore.



ANALISI QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il modulo, composto dai seguenti ambiti di indagine:

A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B-Le discriminazioni

C-L'equità nella mia amministrazione

D-Carriera e sviluppo professionale

E-Il mio lavoro

F-I miei colleghi

G-Il contesto del mio lavoro

H-Il senso di appartenenza

indaga la "soddisfazione" del dipendente, in relazione ai vari aspetti della sua realtà lavorativa. Ai partecipanti è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo (da "*fortemente in disaccordo*" a "*pienamente d'accordo*") sulla base di una scala unidimensionale che prevedeva l'attribuzione di un punteggio da 1 a 6 per ciascuna delle affermazioni proposte.

Ogni affermazione ha una propria "polarità", cioè può esprimere una caratteristica positiva o negativa riferita ad un determinato ambito; per ciascuna di esse si è proceduto a sommare il punteggio ottenuto ed invertendo la scala dei punti ove l'affermazione sia risultata "polarità negativa", al fine di renderli sommabili con le affermazioni a "polarità positiva".

Stabilito che l'accordo con una affermazione porta il partecipante all'attribuzione dei punteggi più elevati, le affermazioni a polarità negativa (ossia che suscitano un atteggiamento negativo nei confronti dell'oggetto) immaginando che debbano ottenere punteggi ridotti, vedono l'attribuzione "girata" dei punteggi associati. Ad esempio: per l'affermazione "*La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*", facente parte dell'ambito B-Le discriminazioni, che denota un atteggiamento negativo riguardo l'oggetto, il punteggio attribuito è stato rovesciato (i punteggi 1 sono stati ricodificati come 6, 2 come 5, ecc.).



I punteggi ottenuti per ciascuna affermazione sono stati sommati e poi calcolata la media. In questo modo più i valori sono alti minore è la presenza di problematiche specifiche, più sono bassi più segnalano situazioni di difficoltà: il livello di problematicità cala al crescere del valore medio.

Giudizio medio espresso per ciascun ambito e sintesi benessere organizzativo

Ambiti	Media 2022	Media 2021
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,46	3,61
Le discriminazioni	5,12	3,88
L'equità nella mia amministrazione	3,86	2,99
Carriera e sviluppo professionale	3,70	3,02
Il mio lavoro	4,73	3,76
I miei colleghi	4,88	3,85
Il contesto del mio lavoro	4,22	3,23
Il senso di appartenenza	4,73	3,78
Sintesi	4,46	3,51

Nel complesso si può affermare che l'atteggiamento dei partecipanti è stato "positivo", esprimendo un tendenziale accordo con le affermazioni proposte, ciò a significare un basso livello di problematicità ossia un miglior livello di benessere percepito.

Il punteggio maggiormente elevato è stato attribuito all'ambito "Le discriminazioni", che nel suo insieme raggiunge un giudizio medio (5,12) di pieno accordo, con percentuali sempre al di sopra del 70% di risposte con punteggio compreso tra il 4 (abbastanza d'accordo) e il 6 (pienamente d'accordo).

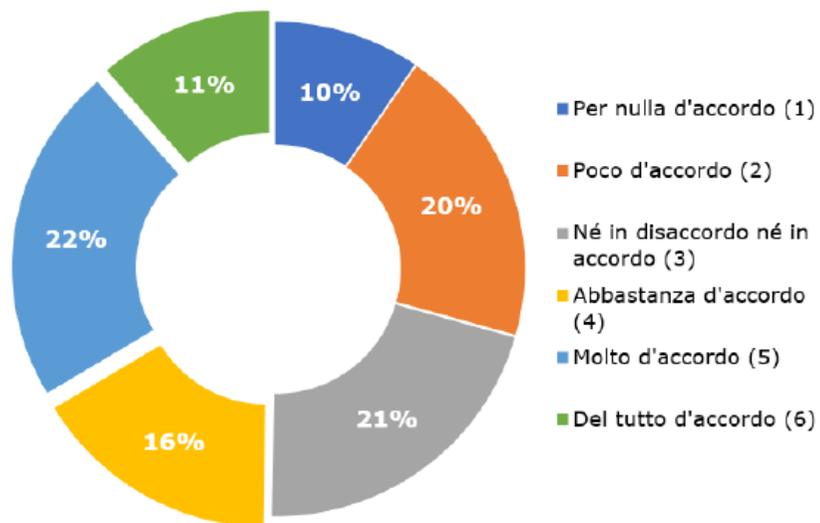
Con riguardo invece agli ambiti "L'equità nella mia amministrazione" e "Carriera e sviluppo professionale", l'atteggiamento assunto dai partecipanti risulta tendenzialmente prudente, rivelando, in termini di frequenza % delle risposte, che una parte significativa dei partecipanti ha scelto di esprimersi con un voto pari a 3 (né d'accordo né in accordo). Tale atteggiamento conferma quanto già rilevato nell'anno 2021, dove i giudizi medi espressi nei due ambiti risultavano rispettivamente 2,99 e 3,02 precisando che la scala di giudizio prevedeva l'attribuzione di un punteggio compreso tra 1 e 5.



Per ciascun ambito di vengono di seguito riportati i grafici maggiormente significativi:

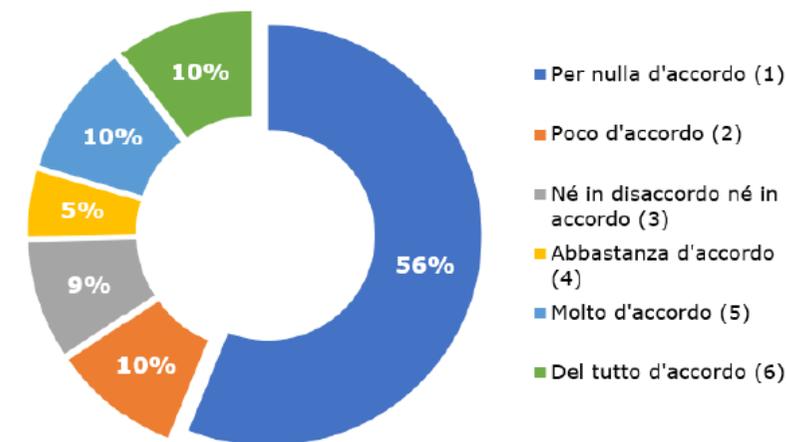
Ambito – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



Il 49% dei partecipanti giudica sicuro il proprio luogo di lavoro
 Il 21% dei partecipanti non si esprime
 Il 30% dei partecipanti giudica NON sicuro il proprio luogo di lavoro

4. Ho subito parole, comportamenti o atti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

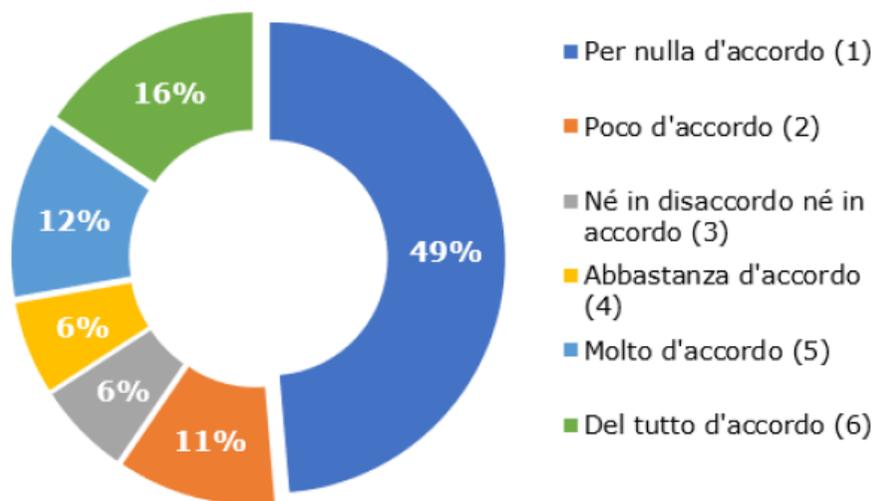


Il 25% dei partecipanti afferma di aver subito parole, comportamenti o atti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
 Il 9% dei partecipanti non si esprime
 Il 66% dei partecipanti afferma di NON aver subito parole, comportamenti o atti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



Ambito – Le discriminazioni

6. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

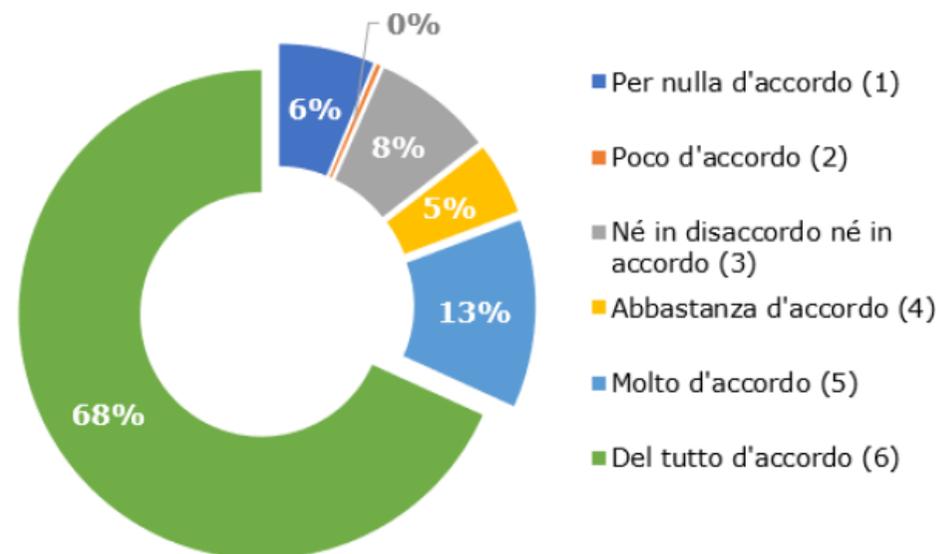


Il 60% dei partecipanti afferma che l'età NON costituisce un ostacolo per la propria valorizzazione sul lavoro

Il 6% dei partecipanti non si esprime

Il 34% dei partecipanti afferma che l'età costituisce un ostacolo per la propria valorizzazione sul lavoro

8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità



L'86% dei partecipanti afferma di essere trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità

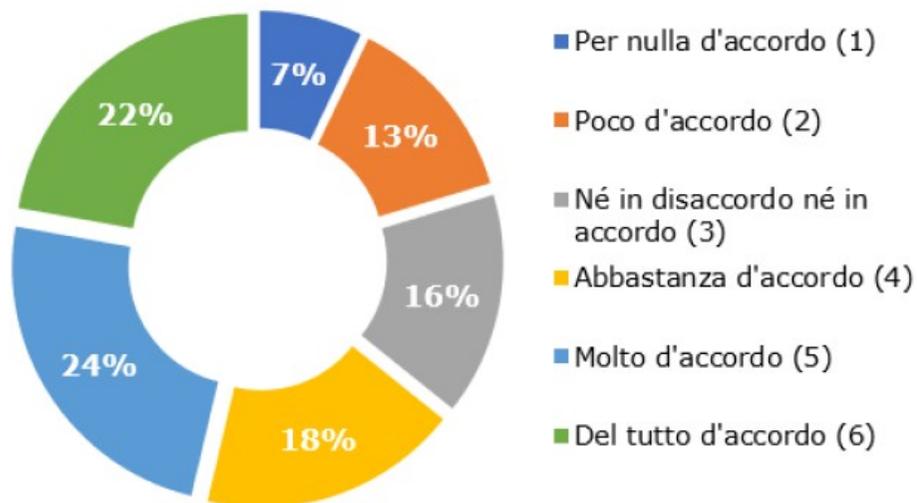
L'8% dei partecipanti non si esprime in quanto non si trova nella condizione

Il 6% dei partecipanti afferma di NON essere trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità



Ambito – L'equità nella mia amministrazione

2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

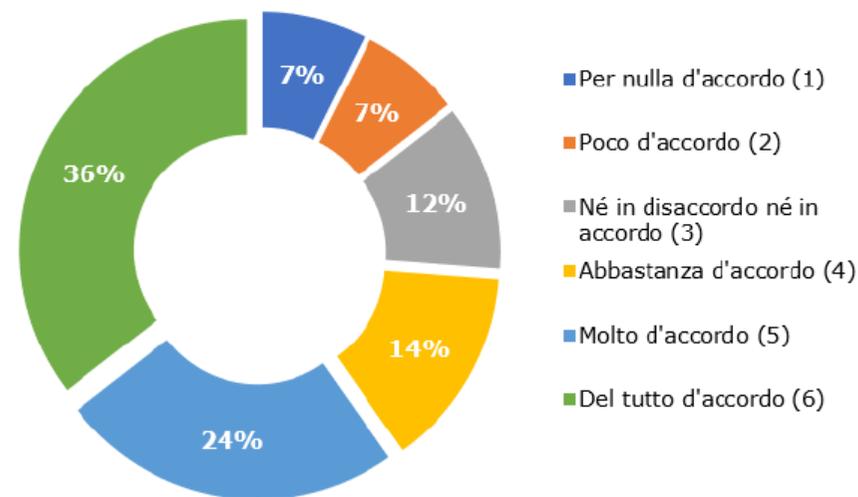


Il 64% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

Il 16% dei partecipanti non si esprime

Il 20% dei partecipanti ritiene che NON vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale



Il 74% dei partecipanti ritiene che le decisioni che riguardano il lavoro siano prese dal proprio responsabile in modo imparziale

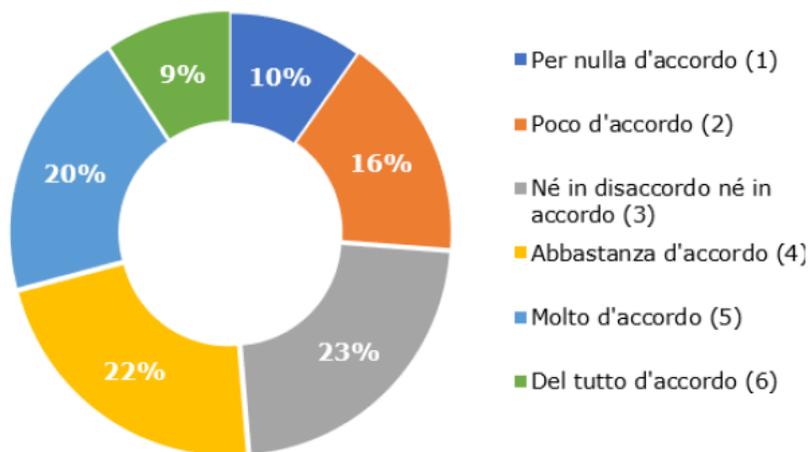
Il 12% dei partecipanti non si esprime

Il 14% dei partecipanti ritiene che le decisioni che riguardano il lavoro NON siano prese dal proprio responsabile in modo imparziale



Ambito – Carriera e sviluppo professionale

3. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

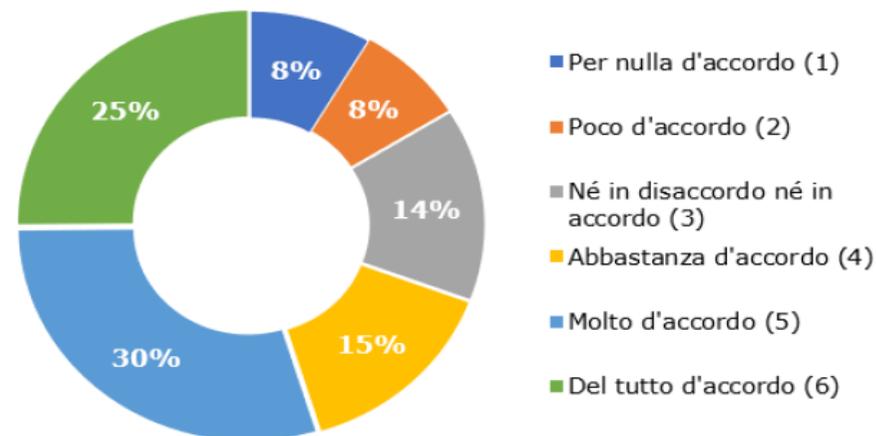


Il 51% dei partecipanti afferma che l'Ente offre possibilità di sviluppo delle capacità e delle attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

Il 23% dei partecipanti non si esprime

Il 26% dei partecipanti afferma che l'Ente NON offre possibilità di sviluppo delle capacità e delle attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

4. Il ruolo professionale da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



Il 70% dei partecipanti afferma che il ruolo professionale attualmente svolto sia adeguato al profilo professionale posseduto

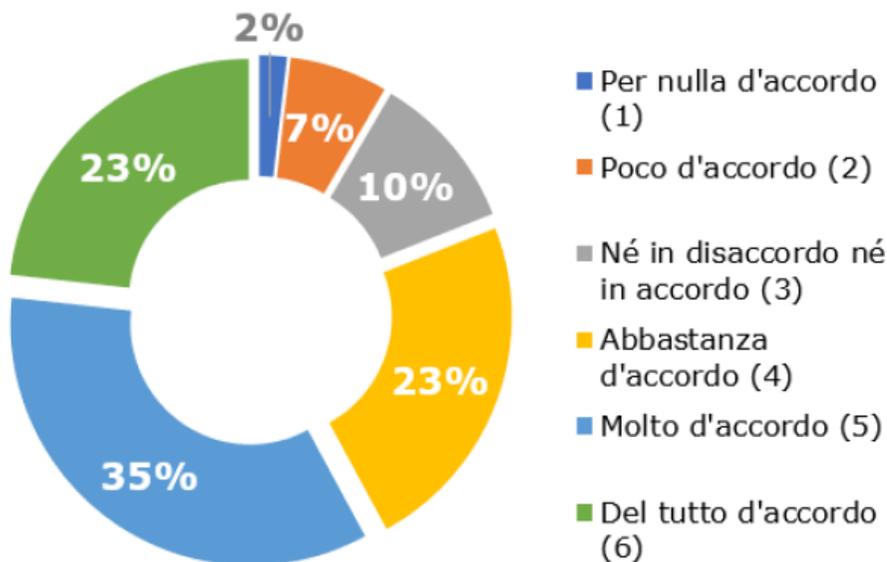
Il 14% dei partecipanti non si esprime

Il 16% dei partecipanti afferma che il ruolo professionale attualmente svolto NON sia adeguato al profilo professionale posseduto



Ambito – Il mio lavoro

3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

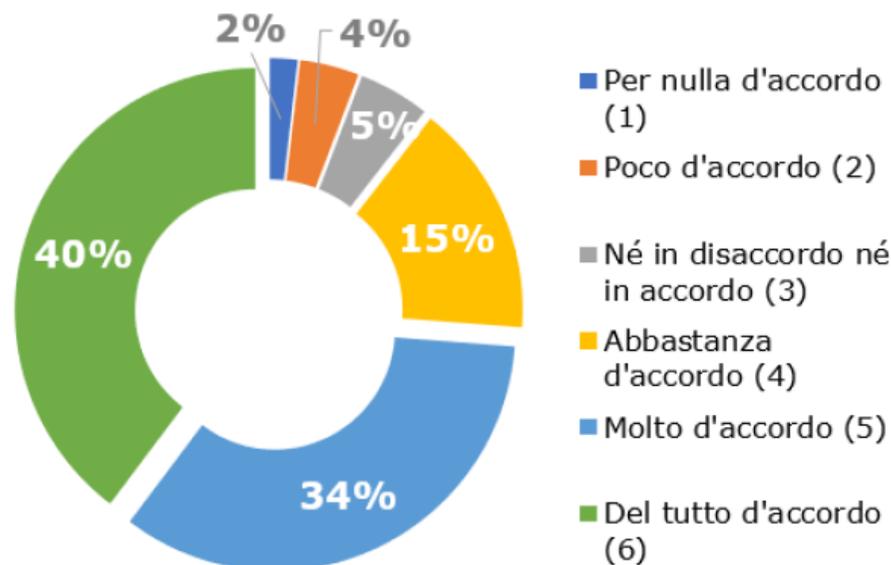


L'81% dei partecipanti afferma di possedere le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro

Il 10% dei partecipanti non si esprime

Il 9% dei partecipanti afferma di NON possedere le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro

4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



L'89% dei partecipanti affermano di possedere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro

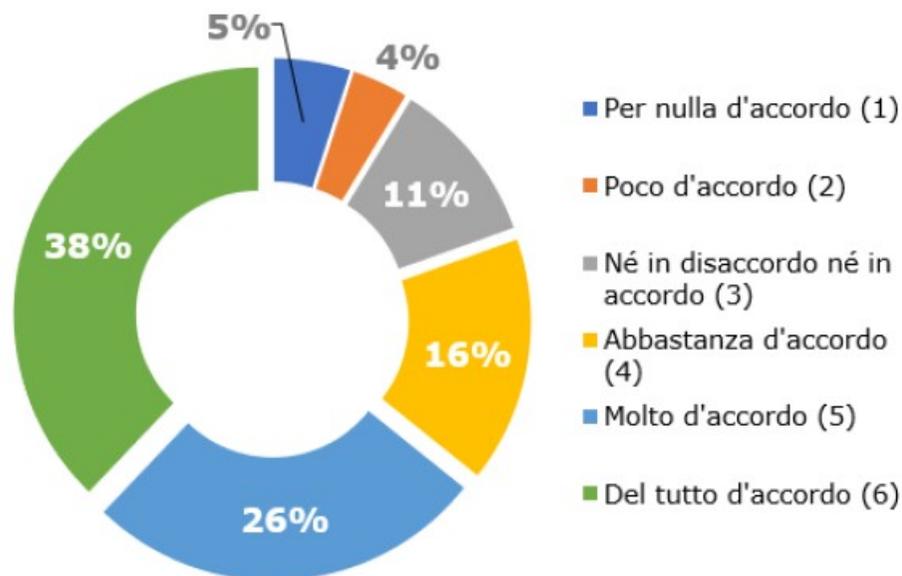
Il 5% dei partecipanti non si esprime

Il 6% dei partecipanti affermano di NON possedere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro



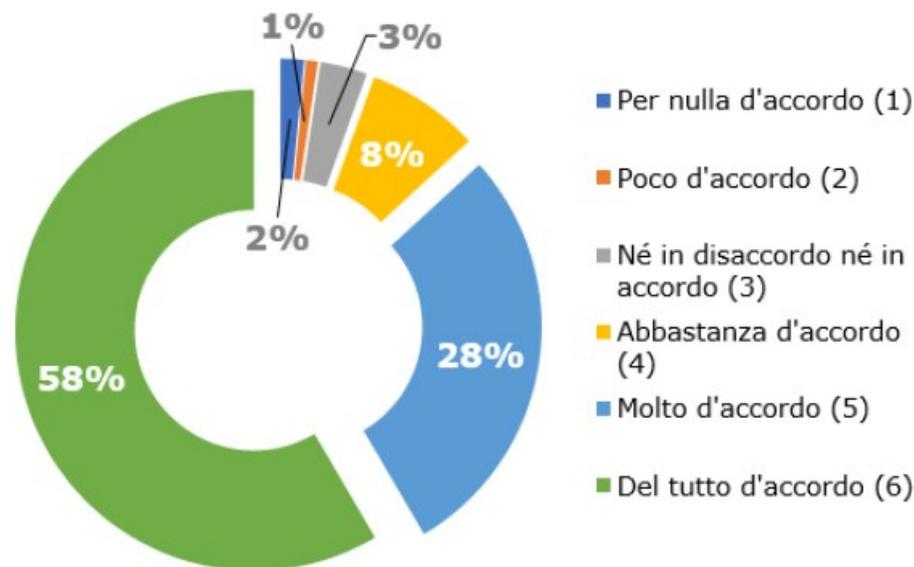
Ambito – I miei colleghi

1. Mi sento parte di una squadra



L'80% dei partecipanti afferma di sentirsi parte di una squadra
 L'11% dei partecipanti non si esprime
 Il 9% dei partecipanti NON si sente parte di una squadra

2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

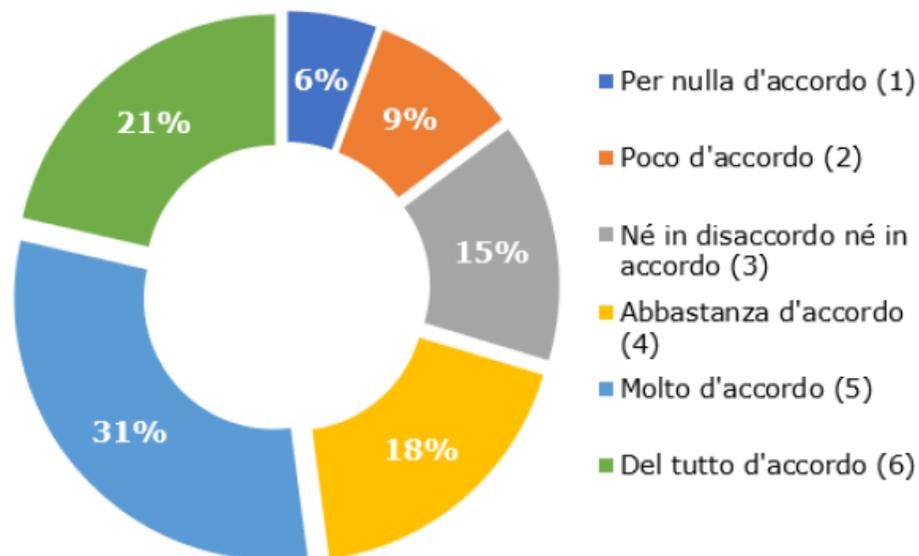


Il 94% dei partecipanti afferma di rendersi disponibile per aiutare i colleghi anche se non previsto dai propri compiti
 Il 3% dei partecipanti non si esprime
 Il 3% dei partecipanti afferma di NON rendersi disponibile per aiutare i colleghi anche se non previsto dai propri compiti



Ambito – Il contesto del mio lavoro

3. I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti

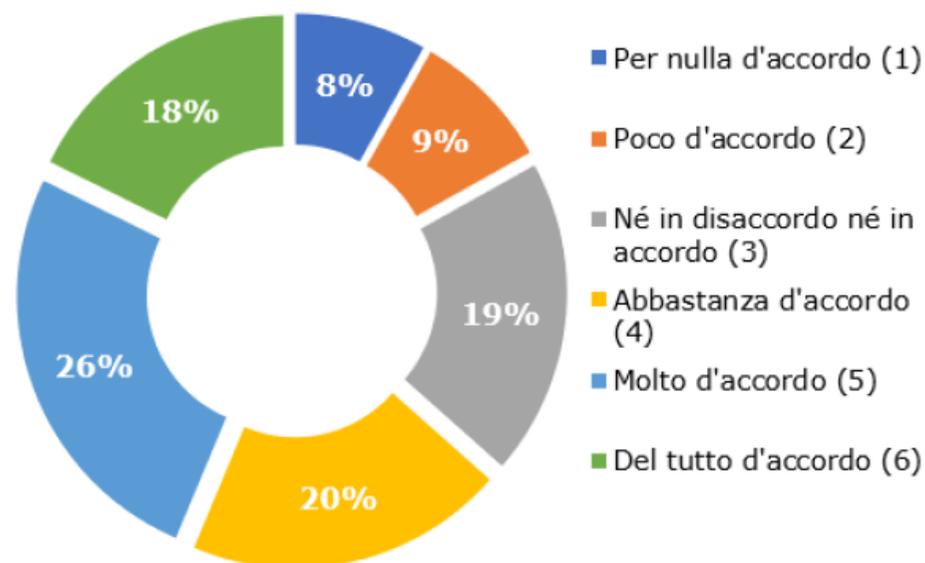


Il 70% dei partecipanti crede che i compiti e i ruoli organizzativi siano ben definiti

Il 15% dei partecipanti non si esprime

Il 15% dei partecipanti NON crede che i compiti e i ruoli organizzativi siano ben definiti

4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



Il 64% dei partecipanti giudica adeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione

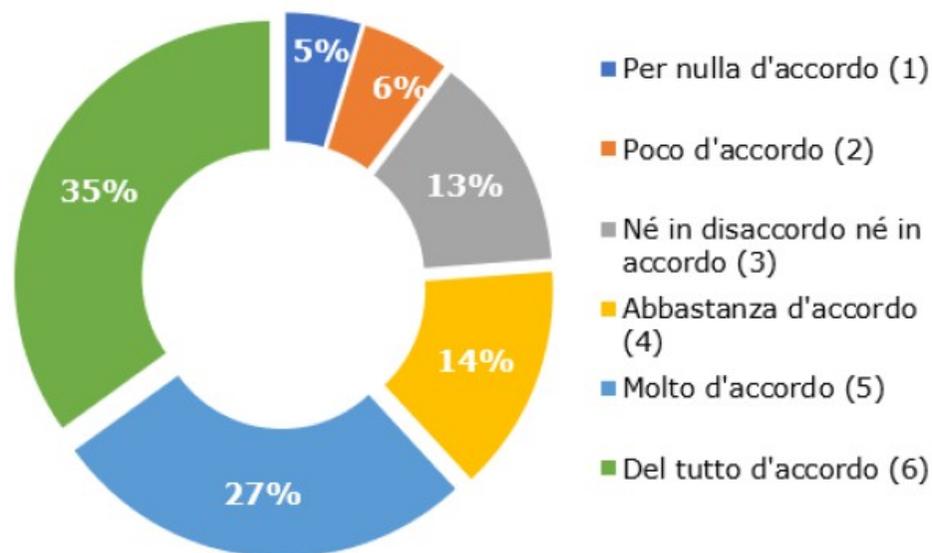
Il 19% dei partecipanti non si esprime

Il 17% dei partecipanti giudica NON adeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione



Ambito – Il senso di appartenenza

1. Sono orgoglioso/a quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

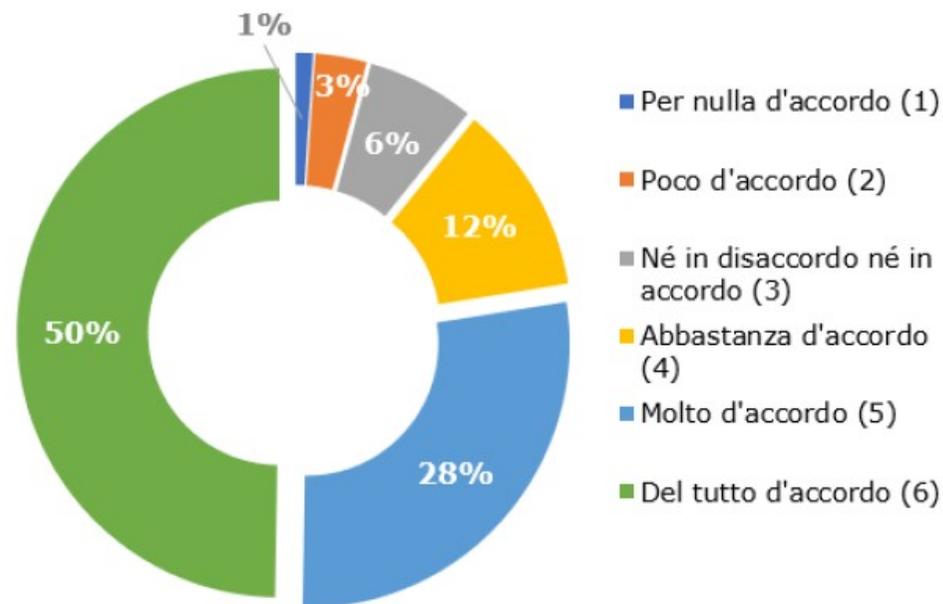


Il 76% dei partecipanti si dice orgoglioso/a quando dice a qualcuno che lavora in questo ente

Il 13% dei partecipanti non si esprime

L'11% dei partecipanti NON si dice orgoglioso/a quando dice a qualcuno che lavora in questo ente

2. Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato



L'80% dei partecipanti si dice orgoglioso/a quando l'ente raggiunge un buon risultato

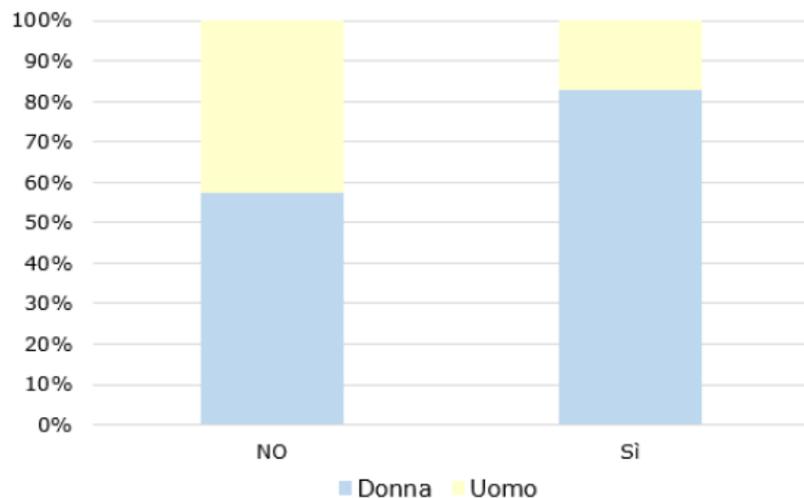
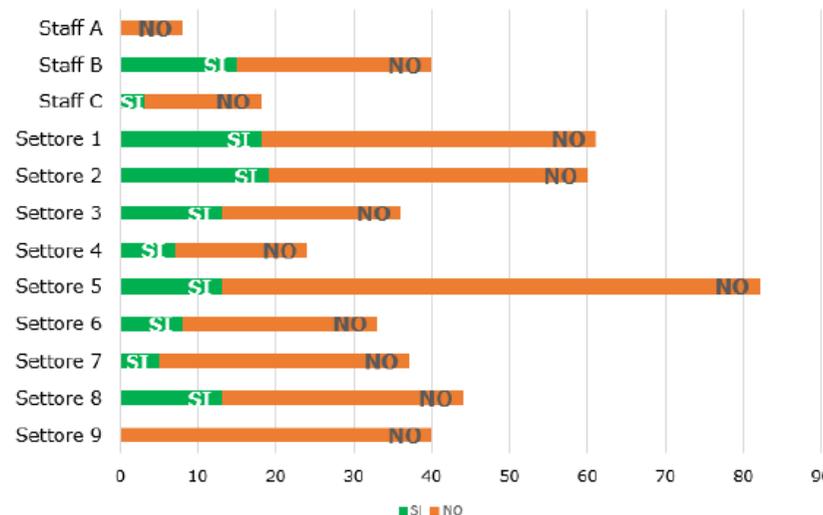
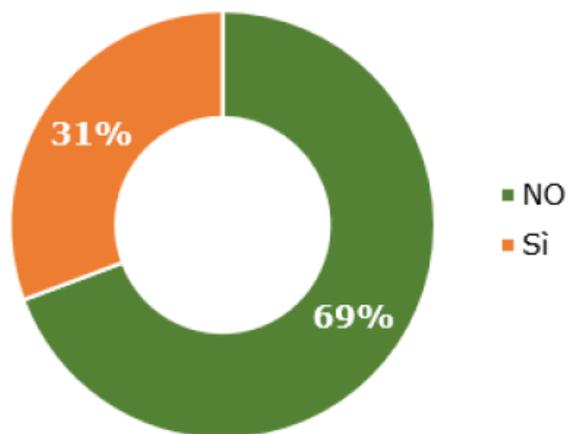
Il 6% dei partecipanti non si esprime

Il 4% dei partecipanti NON si dice orgoglioso/a quando l'ente raggiunge un buon risultato



ATTUAZIONE DEGLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE TEMPI CASA/LAVORO:

Nell'ultimo anno hai/hai avuto necessità di ricorrere ad uno degli istituti messi a disposizione dall'organizzazione per esigenze di conciliazione dei tempi casa/lavoro?

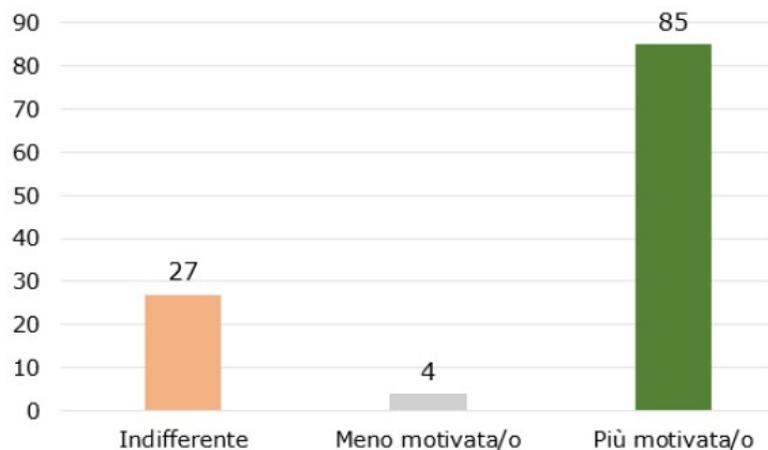


I partecipanti che nell'ultimo anno hanno usufruito di uno o più degli istituti di conciliazione dei tempi casa/lavoro risultano 116, pari a circa il 31% del totale (n. 378). Oltre l'80% sono state donne.

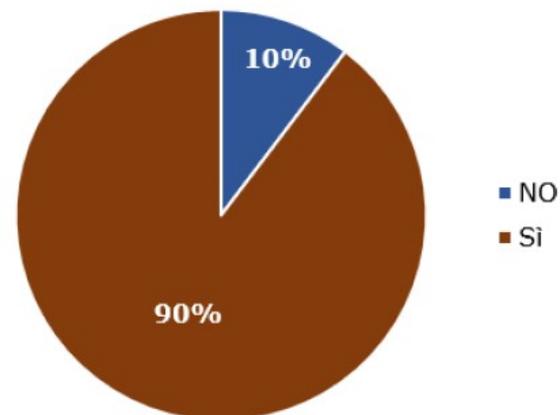
Gli istituti principalmente utilizzati sono stati il lavoro agile (1 o due giorni a settimana), il congedo di maternità e parentale, il part-time, il telelavoro, l'aspettativa per assistenza ad un familiare, i permessi allattamento e assistenza familiare, l'adattamento orario.



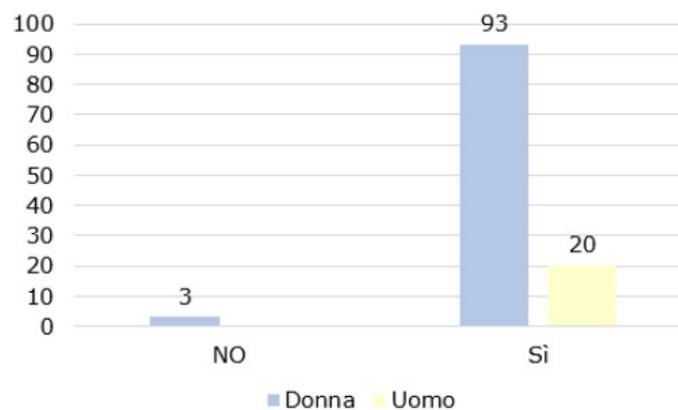
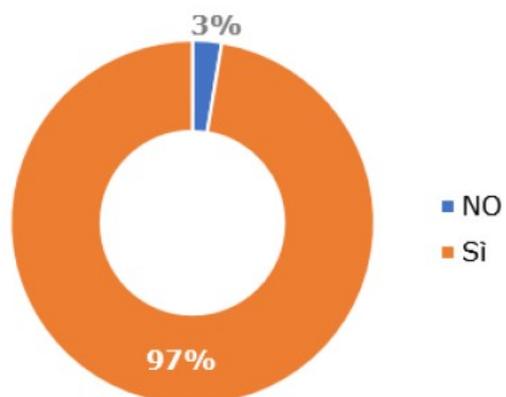
La nuova modalità di lavoro ti rende/ti ha reso



La nuova modalità di lavoro riesce/è riuscita a migliorare la conciliazione dei tempi casa/lavoro?



In generale giudichi positivamente l'esperienza?





3 RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE OPERATIVO-GESTIONALE: IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano delle Performance predisposto per l'esercizio 2022 esplicita l'attività della struttura organizzativa dell'Ente sia in termini di obiettivi/progetti particolari, perseguiti per il raggiungimento degli obiettivi operativi contenuti nel DUP 2022-2024, sia in termini di obiettivi organizzativi, ossia di attività istituzionali e/o di servizi tipici di ciascun servizio di Staff e di Settore. Il Piano contiene anche la batteria di indicatori di performance di Ente che abbraccia le cinque aree di valutazione previste dallo SMVP vigente (stato di attuazione/avanzamento complessivo dei programmi, salute economico-finanziaria e organizzativa, rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa anticorruzione e trasparenza, indagini di benessere organizzativo, partecipazione di cittadini e portatori di interessi), che riflettono le priorità indicate dall'Amministrazione:

- 1) capacità di gestire ed organizzare il lavoro mantenendo un clima interno favorevole;
- 2) capacità di realizzazione di entrate proprie e di spesa rispetto ai tempi programmati, nonché di intercettare fondi comunitari;
- 3) capacità di attuazione delle programmazioni settoriali;
- 4) capacità di coinvolgere i cittadini e gli utenti nelle scelte strategiche del territorio, avviando un percorso di monitoraggio e analisi sulla qualità dei servizi erogati.





Monitoraggio intermedio

In coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2 lett. c) del d.lgs. n. 150/2009, il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che entro il 31 luglio di ogni anno venga espletata l'attività di monitoraggio intermedio, relativamente al primo semestre, dello stato di avanzamento delle attività e degli obiettivi assegnati in fase di programmazione, segnalando le eventuali criticità emerse con la conseguente attivazione di interventi correttivi.

Per la prima volta i dirigenti sono stati chiamati a monitorare l'andamento delle fasi e degli indicatori dei propri obiettivi utilizzando il gestionale informatico Jente messo a loro disposizione, intervenendo, secondo le necessità emerse, sulla programmazione originaria, attraverso modifiche, integrazioni e talvolta ritiro di obiettivi.

Gli esiti del monitoraggio sono stati trasmessi al Nucleo di valutazione, in conformità a quanto previsto dal vigente SMVP e successivamente la Giunta, preso atto degli esiti del monitoraggio e accolte le proposte di modifica da parte dei dirigenti, ha provveduto ad approvare il Piano della performance modificato con deliberazione GC n. 165/2022.

SINTESI MONITORAGGIO PIANO DELLA PERFORMANCE 2022					
	Raggiunto	In fase	Modificato	Ritirato	Nuovo
N. Obiettivo individuale dirigente	4	25	7	2	/
N. Obiettivo trasversale	/	3	1	/	/
N. Obiettivo performance organizzativa di Staff/Settore	/	8	5	/	/
N. Indicatori di ente	/	20	4	/	/



I risultati raggiunti

La fase di rendicontazione finale e a seguire di valutazione si presenta come il momento durante il quale si rende effettivamente operativa e dinamica l'attività di verifica finale e si dà vita a quel flusso informativo diretto ad alimentare e supportare i processi decisionali e di *governance*. In questa fase il Nucleo di Valutazione analizza l'andamento degli obiettivi, per verificare il raggiungimento dei target programmati e le ragioni di eventuali scostamenti; inoltre incontra individualmente tutti i dirigenti per approfondire aspetti riferiti ai risultati organizzativi di ente, di struttura ed individuali raggiunti rispetto a quanto programmato.

Sulla base di quanto emerso dalla rendicontazione, il Nucleo di valutazione, visti i risultati conseguiti, ha proceduto all'attribuzione del grado di raggiungimento alla performance di Ente (99%) e agli obiettivi ivi inclusi quelli organizzativi di struttura.

A livello generale si evidenzia un grado di raggiungimento degli obiettivi molto elevato, in linea con l'andamento registrato anche nell'anno precedente, come rappresentato nel **Prospetto 1**.

La media complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi è del 99,46%

Con il Piano Performance 2022 è proseguito il percorso di consapevolezza e sensibilizzazione della struttura organizzativa riguardo il perseguimento dei traguardi di sostenibilità dell'Agenda ONU 2030, perseguendo gli obiettivi gestionali assegnati tramite azioni in linea con le 17 priorità di intervento individuate dall'Agenda. L'immagine riporta infatti la distribuzione degli obiettivi per traguardo ONU prevalente:





Il bilancio complessivo relativamente alla prima applicazione per l'intero ciclo della performance del nuovo SMVP ha da un lato confermato la necessità di proseguire sulla strada di una maggiore connessione tra struttura politica e amministrativa, al fine di creare un clima collaborativo che possa portare alla definizione comune di obiettivi sfidanti e realmente misurabili individuando una batteria di indicatori qualitativamente significativi.

L'applicazione dei nuovi strumenti di valutazione partecipativa (questionario di benessere organizzativo e valutazione del superiore gerarchico, c.d. "valutazione dal basso") introdotti dal sistema hanno fatto inoltre emergere la necessità di migliorare e favorire, anche attraverso momenti di condivisione, la conoscenza delle politiche e delle strategie dell'Ente da cui discendono gli obiettivi assegnati ai dipendenti, nonché la previsione di momenti di verifica durante l'anno per poter eventualmente riorientare l'azione amministrativa e ridefinire gli obiettivi.

4 CONTROLLO DI GESTIONE: ANALISI DELLE RISORSE UTILIZZATE NELL'AMBITO DEGLI OBIETTIVI

L'art. 147 del TUEL indica il controllo di gestione quale strumento diretto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati.

Il Regolamento comunale sui controlli interni articola il controllo di gestione nel Comune di Lucca in quattro fasi:

- 1) definizione e formalizzazione degli obiettivi da conseguire;
- 2) rilevazione ed elaborazione dei dati contabili ed extra contabili relativi agli obiettivi programmati;
- 3) redazione del referto;
- 4) rendicontazione dei risultati conseguiti.

Prima di procedere con la descrizione della metodologia utilizzata per l'analisi delle risorse impiegate, occorre ricordare che, come già detto nelle pagine che precedono, nel 2022 oltre all'applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance il Comune ha attuato un altro importante passaggio: gestire l'intero ciclo della performance (dalla programmazione



fino alla rendicontazione) attraverso la piattaforma informatica Jente – modulo pianificazione per obiettivi interconnesso con il modulo di contabilità finanziaria.

In questo nuovo contesto si è proceduto, con i limiti del caso, a monitorare come i dirigenti utilizzino le risorse assegnate a sostegno delle scelte politiche e di mandato dell'Ente a cui gli obiettivi di performance rispondono.

Il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie è un primo e parziale raccordo, sia perché nel piano performance non si esauriscono tutte le attività dell'Ente sia perché l'analisi si limita ad alcune tipologie di risorse, le più semplici da rilevare; inoltre il disallineamento temporale (tra dati economici e dati finanziari ossia tra periodo di impiego della risorsa e momento in cui avviene l'esborso monetario) nonché strutturale (la struttura che sostiene la spesa o introita la risorsa è diversa da quella che sostiene il costo o utilizza gli introiti) ha reso difficoltoso avere dai settori un dato puntuale e uniforme nella sua costruzione considerato anche l'eterogeneità delle fonti utilizzate.

Approccio metodologico

Per comprendere meglio l'analisi che segue è necessario ricordare che il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, entrato in vigore nel 2022, prevede che sia la Giunta, attraverso il Piano della Performance, ad assegnare gli obiettivi al dirigente e che questo a sua volta, secondo una logica a cascata, assegni ai propri collaboratori gli obiettivi di performance.

Seguendo questa logica, con un percorso a ritroso, sono stati ricostruiti i costi imputabili agli obiettivi assegnati ai dirigenti e contenuti nel Piano Performance 2022.

Con il supporto dei vari settori/uffici sono stati presi in esame tre fattori:

- il grado di coinvolgimento del personale nei vari obiettivi, espresso come stima, in termini percentuali;
- i costi indiretti, limitatamente al costo lordo ente del personale;





- i costi diretti, imputabili direttamente ai singoli obiettivi.

Il *grado di coinvolgimento* del personale negli obiettivi a lui assegnati, è stata dichiarato dal dirigente e determinato prendendo come base del calcolo percentuale le ore standard risultanti da contratto, ossia 1872 ore annue da riparametrare nel caso di part-time o tempi determinati o personale in entrata o uscita dall'ente nell'arco dell'anno.

Il *Costo del personale* è stato costruito partendo dal dato disaggregato per singolo dipendente, moltiplicato per il suo grado di coinvolgimento stimato e dichiarato dal dirigente sugli obiettivi assegnati al suo collaboratore e collegati a quelli del dirigente stesso.

Nell'analizzare questo fattore occorre tenere presente che il costo fornito a livello disaggregato non tiene conto di possibili rimborsi provenienti da soggetti terzi (quali: Ministero dell'interno, Regione Toscana, Commissione europea); il disallineamento temporale e strutturale non permette al momento di analizzare queste entrate a livello analitico, facendole cioè ricadere sul singolo dipendente. Il dato considerato è quindi sovrastimato.

Per quanto riguarda i *Costi diretti* è stato richiesto ai settori di indicare l'utilizzo di risorse il cui impiego è direttamente riferibile all'obiettivo; il dato che viene quindi analizzato riguarda "impegnato" e "liquidato". Sul fronte delle entrate, dove presenti, si è analizzato l' "accertato" e il "riscosso".

La principale criticità emersa nell'analizzare questo fattore riguarda sempre l'interpretazione che i settori hanno dato all'informazione richiesta e la fonte di informazione utilizzata per elaborare la risposta. Quest'anno la fonte è stata unicamente il programma di contabilità finanziaria collegato al modulo utilizzato per la gestione del ciclo della performance; non sempre questa interconnessione è stata compresa pertanto l'aggancio delle risorse agli obiettivi, in questo primo anno di applicazione, talvolta non ha avuto seguito ed ha quindi restituito un dato dei costi diretti e delle entrate sottostimato.

Al di là del dato "sporco", fisiologico in questo tipo di analisi, quello che emerge a livello aggregato è l'ordine di grandezza delle risorse investite in obiettivi legati alla premialità e la loro composizione in termini di costi diretti e indiretti così come sopra definiti. E' evidente, dalle tabelle sotto riportate, che l'elemento di costo dominante è il personale.



	COSTI DEL PERSONALE ¹⁰	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
		IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	INCASSO
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL DIRIGENTE <i>(Obiettivi specifici e Obiettivi di performance organizzativa)</i>	€ 15.228.460,67	€ 5.463.572,20	€ 4.466.933,39	€ 5.395.789,30	€ 26.771,54

	COSTI SOSTENUTI (personale + risorse liquidate)	COMPOSIZIONE % RISORSE UTILIZZATE	
		COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI LIQUIDATI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL DIRIGENTE <i>(Obiettivi specifici e Obiettivi di performance organizzativa)</i>	€ 19.695.394,06	77,32%	22,68%

L'analisi rileva anche entrate, il dato è sottostimato, per un importo complessivo accertato € 5.395.789,30 e incassato di € 26.771,54. Si tratta principalmente di obiettivi legati a finanziamenti regionali, nazionali o europei, o di obiettivi legati al recupero dell'evasione fiscale o sanzioni amministrative.

A seguire, articolati per dirigente di riferimento, sono rappresentati, per ogni obiettivo i costi indiretti, diretti, nonché i ricavi, ove presenti, dichiarati dai dirigenti in fase di rendicontazione. I costi del personale sono al netto di quelli relativi al personale dirigenziale; a livello apicale, più che a livello di collaboratori, risulta infatti ancor più difficile stimare il costo per singolo obiettivo

¹⁰ Il costo del personale è comprensivo anche del costo del personale dirigente in base alle percentuali di coinvolgimento dagli stessi stimate e comunicate. Il dato è stato trattato solo a livello aggregato e non di singolo obiettivo



senza perdere in termini di attendibilità e accuratezza del dato seppur stimato, per questi motivi si è scelto di trattarlo solo a livello aggregato come riportato nelle tabelle precedenti.

Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Staff A – Uffici del Sindaco – Servizi per le politiche di indirizzo programmatico
Settore 1 – Risorse e programmazione

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
PERF_ORG_STFA_2022	Performance Organizzativa Staff A Anno 2022	€ 377.613,62				
AS4_OS04_OO02_2022	Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici	€ 47.641,86				
AS4_OS05_OO01_2022	Consolidare il sistema di programmazione dell'Ente	€ 37.965,98				
AS4_OS07_OO01_2022	Contenere quanto possibile la pressione fiscale pro capite anche attraverso il contrasto all'evasione fiscale	€ 286.977,90			€ 5.355.622,00	
AS4_OS13_OO01_2022	Procedere con le assunzioni ritenute opportune dall'Amministrazione	€ 188.080,60				
AS4_OS13_OO02_2022	Proseguire con la formazione del personale per potenziare le professionalità interne	€ 68.840,09	€ 61.108,85	€ 56.818,85		
PERF_ORG_SETT1_2022	Performance Organizzativa Settore 1 Anno 2022	€ 1.300.426,38	€ 252.576,33	€ 156.154,55		



Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di

Staff B -UOB1 – Stazione unica appaltante/Centrale unica di committenza (SUA/CUC), Provveditorato, Economato e Contratti

Settore 2 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS25_OO02_2022	Individuazione di un "punto zero" del quadro emissivo comunale e implementazione di azioni di contenimento del cambiamento climatico	€ 21.174,42				
AS4_OS04_OO02_2022_1	Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici	€ 35.024,46				
PERF_ORG_STAFFB_2022	Performance Organizzativa Staff B-UOB.1 Anno 2022	€ 305.809,81				
AS2_OS34_OO01_2022	Servizi dedicati ai minori stranieri non accompagnati	€ 26.839,26				
AS2_OS19_OO01_2022	Sviluppare azioni di supporto per gli studenti e neolaureati	€ 44.765,01	€ 71.435,44	€ 71.299,44		
AS2_OS33_OO03_2022	Sperimentare modelli nuovi come il cohousing e l'housing first per la marginalità grave e per garantire le esigenze primarie	€ 64.059,00				
PERF_ORG_SETT2_2022	Performance Organizzativa Settore 2 Anno 2022	€ 1.483.292,87	€ 3.145.085,26	€ 2.736.657,96		



Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di

Staff B - Avvocatura comunale

Staff C - Segreteria generale e Supporto organi collegiali

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
PER_ORG_AVV_2022	Performance Organizzativa Avvocatura comunale - Anno 2022	€ 60.976,38				
AS4_OS12_OO01_2022_2	Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici	€ 30.603,16				
PERF_ORG_STAFFC_2022	Performance Organizzativa Staff C Anno 2022	€ 286.076,17				

Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di

Settore 3 - Tutela e Pianificazione ambientale, Sistemi informativi

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS14_OO03_2022_1	Sviluppare modelli organizzativi di presidio territoriale delle forze dell'ordine locali	€ 6.369,10				
AS1_OS25_OO01_2022 -	Coordinare l'attività di tutti gli uffici dell'ente coinvolti nell'obiettivo attraverso il gruppo di lavoro appositamente costituito al fine di attuare gli obiettivi dell'Agenda più direttamente collegabili alla lotta ai cambiamenti climatici	€ 17.418,90				



CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS25_0004_2022	Attuare le azioni previste dal Piano di Azione Comunale per il contrasto delle concentrazioni di particolato fine (PM10), soprattutto negli ambiti definiti critici dalla Regione Toscana (abbruciamenti di materiale organico, riscaldamento domestico, mobilità)	€ 1.449,88			€ 16.200,00	€ 16.200,00
AS1_OS27_0001_2022	Promuovere politiche a tutela degli animali anche attraverso l'erogazione di contributi alle associazioni animaliste per la promozione di progetti a favore delle adozioni e la attuazione del progetto europeo In-Habit	€ 4.485,32	€ 2.960,00	€ 1.924,00		
AS1_OS28_0002_2022	Avviare le misure previste dal PUMS per favorire il trasporto intermodale, l'utilizzo di mezzi elettrici, il pedibus ecc	€ 34.545,77				
AS4_OS12_0001_2022_1	Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici	€ 5.006,48				
PERF_ORG_SETT3_2022	Performance Organizzativa Settore 3 Anno 2022	€ 771.521,44	€ 350.641,04	€ 293.420,41	€ 23.967,30	€ 10.571,54



***Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Settore 4 - Istruzione***

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS10_OO02_2022	Mantenere il sistema dei servizi a garanzia del diritto allo studio e dell'inclusione	€ 16.101,17				
AS2_OS15_OO02_2022 -	Attivare il Programma per l'apprendimento permanente	€ 34.279,35				
AS2_OS29_OO02_2022	Sostenere il sistema integrato educativo-scolastico e sperimentare servizi innovativi	€ 418.005,31				
PERF_ORG_SETT4_2022	Performance Organizzativa Settore 4 Anno 2022	€ 424.955,53				

***Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Settore 5 - Lavori Pubblici, Urbanistica, Traffico e Patrimonio***

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS14_OO02_2022:	Migliorare le condizioni di sicurezza della circolazione stradale	€ 22.799,88				
AS1_OS21_OO01_2022	Perfezionamento del Piano operativo adottato a seguito delle osservazioni dei cittadini	€ 39.061,95				



CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS4_OS05_OO01_2022_1	Consolidare il sistema di programmazione dell'Ente: costruire strumenti di programmazione più flessibile e capaci di comunicare in modo chiaro o più chiaro ed efficace le linee dell'amministrazione sotto l'aspetto contabile	€ 145.223,72				
PERF_ORG_SETT5_2022	Performance Organizzativa Settore 5 Anno 2022	€ 1.863.045,58	€ 1.212.252,65	€ 827.278,48		

Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Settore 6 - Promozione del territorio

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS03_OS20_OO02_2022	Valorizzazione e sviluppo dell'ambito Piana di Lucca	€ 46.808,48				
AS4_OS04_OO02_2022_2:	Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici	€ 75.223,96				
PERF_ORG_SETT6_2022	Performance Organizzativa Settore 6 Anno 2022	€ 951.488,98	€ 290.997,17	€ 279.945,65		



Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Settore 7 - Servizi demografici, URP, Archivio e Protocollo
Settore 9 - Sicurezza e Protezione Civile

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS4_OS11_OO01_2022	Aggregare ed efficientare l'offerta dei servizi anagrafe, stato civile, elezioni e consultazioni popolari	€ 212.804,42				
AS4_OS11_OO03_2022	Attivazione sportelli di anagrafe periferici	€ 63.414,61				
AS2_OS33_OO03_2022_1	Sperimentare modelli nuovi come il cohousing e l'housing first per la marginalità grave e per garantire le esigenze primarie	€ 9.097,86				
PERF_ORG_SETT7_2022	Performance Organizzativa Settore 7 - Anno 2022	€ 1.195.929,13				
AS1_OS14_OO01_2022	Implementare/rafforzare la capacità di controllo delle violazioni al Regolamento di polizia urbana e Codice della strada anche attraverso l'integrazione operativa con le altre forze di polizia presenti sul territorio sotto il coordinamento del Prefetto	€ 271.090,36				
AS1_OS14_OO03_2022	Sviluppare modelli organizzativi di presidio territoriale delle forze dell'ordine locali, al fine di aumentare la sicurezza reale e percepita e a rafforzare il rapporto cittadini - istituzioni	€ 111.701,28	€ 61.890,88	€ 35.500,63		
AS1_OS14_OO04_2022:	Pianificazione comunale protezione civile	€ 43.579,17				



CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS14_OO05_2022	Attività operative di prevenzione, mitigazione dei rischi e potenziamento della capacità d'intervento del sistema locale di protezione civile	€ 48.279,70				
AS1_OS14_OO06_2022	Partecipare agli eventi del territorio e implementare attività di informazione e diffusione della cultura della protezione civile	€ 34.151,67				
AS1_OS26_OO02_2022	Contrastare l'abbandono indiscriminato dei rifiuti anche attraverso la videosorveglianza ambientale	€ 146.069,65	€ 14.624,58	€ 7.933,42		
PERF_ORG_SETT9_2022	Performance Organizzativa Settore 9 Anno 2022	€ 1.794.303,44				

***Obiettivi individuali ed organizzativi del dirigente di
Settore 8 - Sviluppo economico e Edilizia privata***

CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS23_OO01_2022	Completare il processo di informatizzazione per l'accelerazione del rilascio dei permessi di costruire	€ 9.635,50				
AS1_OS23_OO02_2022	Riorganizzare ed efficientare l'archivio corrente e di deposito dell'edilizia privata	€ 53.124,83				



CODICE OBIETTIVO	TITOLO	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
			IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS3_OS35_OO04_2022	Supportare e promuovere le attività commerciali, incentivando quelle legate alla tradizione locale	€ 93.720,18				
PERF_ORG_SETT8_2022	Performance Organizzativa Settore 8 Anno 2022	€ 768.998,78				

Obiettivi Trasversali

Codice Obiettivo	TITOLO	Staff/Settori coinvolti	COSTI DEL PERSONALE	COSTI DIRETTI		ENTRATE	
				IMPEGNO	LIQUIDATO	ACCERTAMENTO	RISCOSSO
AS1_OS08_OO01_2022	Azioni di valorizzazione del patrimonio	STAFF B_U.O.B1 SETTORE 5	€ 6.832,92				
AS1_OS22_OO02_2022	Approvazione del Master Plan del verde e sua attuazione	STAFF B_U.O.B1 SETTORE 5	€ 46.753,07				
AS2_OS31_OO01_2022	Aggregare e efficientare l'offerta dei servizi per gli anziani	SETTORE 2 SETTORE 8	€ 130.919,07				
AS4_OS12_OO01_2022	Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici	SETTORE 1 SETTORE 3	€ 8.574,16				



5 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Come previsto dalla vigente normativa sono stati predisposti i seguenti documenti consultabili, per un maggiore approfondimento, sul sito istituzionale del Comune di Lucca nella sezione "amministrazione trasparente":

- 1) **Relazione annuale del responsabile del Piano Anticorruzione** prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il documento è consultabile al seguente link:

<http://www.comune.lucca.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/12196>

- 2) **Monitoraggio ANAC** ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n.150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 1134/2017. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla verifica sugli obblighi di pubblicazione dei dati al 31.05.2022 ed al 31.10.2022 elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione di cui alla delibera A.N.A.C. 201/2022.

Il documento di attestazione del Nucleo e le griglie di rilevazione sono consultabili al seguente link:

<http://www.comune.lucca.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/12327>



ALLEGATO: Prospetto 1 – Cruscotto Obiettivi di performance

STATO DI AVANZAMENTO INDICATORI E FASI – RAPPRESENTAZIONE GRAFICA

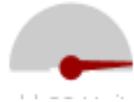


Amministrazione Comunale di Lucca

Piano della Performance 2022

Rendicontazione al 31.12.2022

PERFORMANCE DI ENTE

TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %
Set di indicatori di Performance di Ente Anno 2022 Codice: PERF_ENTE_2022 (00)	 99,00%

OBIETTIVI TRASVERSALI A PIU' SETTORI

TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %	AVANZAMENTO FASI %
Azioni di valorizzazione del patrimonio Codice: AS1_OS08_OO01_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Approvazione del Master Plan del verde e sua attuazione Codice: AS1_OS22_OO02_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Aggregare e efficientare l'offerta dei servizi per gli anziani Codice: AS2_OS31_OO01_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici Codice: AS4_OS12_OO01_2022 (00)	100,00% 	 100,00%

SETTORE 1

Risorse e Programmazione

SINTESI

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

99,70%



100%

DETTAGLIO

TITOLO

AVANZAMENTO INDICATORI %

AVANZAMENTO FASI %

Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici
Codice: AS4_OS04_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

Consolidare il sistema di programmazione dell'Ente: costruire strumenti di programmazione più flessibile e capaci di comunicare in modo chiaro ed efficace le linee dell'amministrazione sotto l'aspetto contabile
Codice: AS4_OS05_OO01_2022 (00)

100,00%



100,00%

Contenere quanto possibile la pressione fiscale pro capite anche attraverso il contrasto all'evasione fiscale
Codice: AS4_OS07_OO01_2022 (00)

98,00%



100,00%

Procedere con le assunzioni ritenute opportune dall'Amministrazione anche relative alla sostituzione delle cessazioni dovute a pensionamenti/mobilità del personale dipendente e cogliere le altre opportunità di impiego alternative previste dalla normativa
Codice: AS4_OS13_OO01_2022 (00)

100,00%



100,00%

Proseguire con la formazione del personale per potenziare le professionalità interne
Codice: AS4_OS13_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

Set di indicatori di Performance Organizzativa Settore 1 Anno 2022
Codice: PERF_ORG_SETT1_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

OBIETTIVI

P. ORG. SETTORE

SETTORE 2

Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia

SINTESI

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100%

DETTAGLIO

TITOLO

**AVANZAMENTO
INDICATORI %**

**AVANZAMENTO
FASI %**

Sviluppare azioni di supporto per gli studenti e neolaureati
Codice: AS2_OS19_OO01_2022 (00)

100,00%



100,00%

OBIETTIVI

Sperimentare modelli nuovi come il cohousing e l'housing
first per la marginalità grave e per garantire le esigenze
primarie
Codice: AS2_OS33_OO03_2022 (00)

100,00%



100,00%

Servizi dedicati ai minori stranieri non accompagnati
Codice: AS2_OS34_OO01_2022 (00)

100,00%



100,00%

**P. ORG.
SETTORE**

Set di indicatori di Performance Organizzativa Settore 2
Codice: PERF_ORG_SETT2_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 3**Tutela e Pianificazione Ambientale, Sistemi Informativi**

SINTESI		AVANZAMENTO INDICATORI		AVANZAMENTO FASI	
		100%			100%
DETTAGLIO	TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %		AVANZAMENTO FASI %	
OBIETTIVI	Sviluppare modelli organizzativi di presidio territoriale delle forze dell'ordine locali, al fine di aumentare la sicurezza reale e percepita e a rafforzare il rapporto cittadini – istituzioni Codice: AS1_OS14_OO03_2022_1 (00)	100,00%			100,00%
	Coordinare l'attività di tutti gli uffici dell'ente coinvolti nell'obiettivo attraverso il gruppo di lavoro appositamente costituito al fine di attuare gli obiettivi dell'Agenda più direttamente collegabili alla lotta ai cambiamenti climatici Codice: AS1_OS25_OO01_2022 (00)	100,00%			100,00%
	Attuare le azioni previste dal Piano di Azione Comunale per il contrasto delle concentrazioni di particolato fine (PM10),soprattutto negli ambiti definiti critici dalla Regione Toscana(abbruciamenti di materiale organico,riscaldamento domestico,mobilità) Codice: AS1_OS25_OO04_2022 (00)	100,00%			100,00%
	Promuovere politiche a tutela degli animali anche attraverso l'erogazione di contributi alle associazioni animaliste per la promozione di progetti a favore delle adozioni e la attuazione del progetto europeo In-Habit Codice: AS1_OS27_OO01_2022 (00)	100,00%			100,00%
	Avviare le misure previste dal PUMS per favorire il trasporto intermodale, l'utilizzo di mezzi elettrici, il pedibus ecc Codice: AS1_OS28_OO02_2022 (00)	100,00%			100,00%

**P. ORG.
SETTORE**

Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici
Codice: AS4_OS12_OO01_2022_1 (00)

100,00%



100,00%

Set di Indicatori di Performance Organizzativa Settore 3
Anno 2022
Codice: PERF_ORG_SETT3_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 4

Istruzione

SINTESI

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100,00%

DETTAGLIO

TITOLO

**AVANZAMENTO
INDICATORI %**

**AVANZAMENTO
FASI %**

Mantenere il sistema dei servizi a garanzia del diritto allo studio e dell'inclusione
Codice: AS1_OS10_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

Attivare il Programma per l'apprendimento permanente
Codice: AS2_OS15_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

Sostenere il sistema integrato educativo-scolastico e sperimentare servizi innovativi
Codice: AS2_OS29_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

**P. ORG.
SETTORE**

Set di indicatori di Performance Organizzativa Settore 4
Anno 2022
Codice: PERF_ORG_SETT4_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 5**Lavori pubblici, Urbanistica, Traffico e Patrimonio****SINTESI**

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100%

DETTAGLIO

	TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %	AVANZAMENTO FASI %
OBIETTIVI	Migliorare le condizioni di sicurezza della circolazione stradale Codice: AS1_OS14_OO02_2022 (00)	100,00%	100,00%
	Perfezionamento del Piano operativo adottato a seguito delle osservazioni dei cittadini Codice: AS1_OS21_OO01_2022 (00)	100,00%	100,00%
	Consolidare il sistema di programmazione dell'Ente: costruire strumenti di programmazione più flessibile e capaci di comunicare in modo chiaro o più chiaro ed efficace le linee dell'amministrazione sotto l'aspetto contabile Codice: AS4_OS05_OO01_2022_1 (00)	100,00%	100,00%
P. ORG. SETTORE	Set di indicatori di Performance organizzativa del Settore 5 anno 2022 Codice: PERF_ORG_SETT5_2022 (00)	100,00%	NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 6**Promozione del Territorio****SINTESI**

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

91%



100%

DETTAGLIO

	TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %	AVANZAMENTO FASI %
OBIETTIVI	Valorizzazione e sviluppo dell'ambito Piana di Lucca Codice: AS03_OS20_OO02_2022 (00)	100,00%	100,00%
	Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici Codice: AS4_OS04_OO02_2022_2 (00)	75,00%	100,00%
P. ORG. SETTORE	Set di indicatori Performance Organizzativa Settore 6 Anno 2022 Codice: PERF_ORG_SETT6_2022 (00)	98,00%	NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 7**Servizi demografici, URP, Archivio e Protocollo****SINTESI**

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100%

DETTAGLIO

	TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %	AVANZAMENTO FASI %
OBIETTIVI	Sperimentare modelli nuovi come il cohousing e l'housing first per la marginalità grave e per garantire le esigenze primarie Codice: AS2_OS33_OO03_2022_1 (00)	100,00%	100,00%
	Aggregare ed efficientare l'offerta dei servizi anagrafe, stato civile, elezioni e consultazioni popolari Codice: AS4_OS11_OO01_2022 (00)	100,00%	100,00%

P. ORG.
SETTORE

Attivazione sportelli di anagrafe periferici
Codice: AS4_OS11_OO03_2022 (00)

100,00%



100,00%

Set di indicatori di performance organizzativa Settore 7
anno 2022
Codice: PERF_ORG_SETT7_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 8

Sviluppo economico e Edilizia privata

SINTESI

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100%

DETTAGLIO

TITOLO

AVANZAMENTO
INDICATORI %

AVANZAMENTO
FASI %

Completare il processo di informatizzazione della
documentazione necessaria e definire processi di
accelerazione del rilascio dei permessi a costruire
Codice: AS1_OS23_OO01_2022 (00)

100,00%



100,00%

Riorganizzare ed efficientare l'archivio corrente e di
deposito dell'edilizia privata
Codice: AS1_OS23_OO02_2022 (00)

100,00%



100,00%

Supportare e promuovere le attività commerciali,
incentivando quelle legate alla tradizione locale
Codice: AS3_OS35_OO04_2022 (00)

100,00%



100,00%

P. ORG.
SETTORE

Set di indicatori performance organizzativa Settore 8 Anno
2022
Codice: PERF_ORG_SETT8_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

SETTORE 9

Sicurezza e Protezione Civile

SINTESI

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100%



100%

DETTAGLIO

TITOLO	AVANZAMENTO INDICATORI %	AVANZAMENTO FASI %
Implementare/rafforzare la capacità di controllo delle violazioni al Regolamento di polizia urbana e Codice della strada anche attraverso l'integrazione operativa con le altre forze di polizia presenti sul territorio sotto il coordinamento del Prefetto Codice: AS1_OS14_OO01_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Sviluppare modelli organizzativi di presidio territoriale delle forze dell'ordine locali, al fine di aumentare la sicurezza reale e percepita e a rafforzare il rapporto cittadini – istituzioni Codice: AS1_OS14_OO03_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Pianificazione comunale protezione civile Codice: AS1_OS14_OO04_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Attività operative di prevenzione, mitigazione dei rischi e potenziamento della capacità d'intervento del sistema locale di protezione civile Codice: AS1_OS14_OO05_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Partecipare agli eventi del territorio e implementare attività di informazione e diffusione della cultura della protezione civile Codice: AS1_OS14_OO06_2022 (00)	100,00% 	 100,00%
Contrastare l'abbandono indiscriminato dei rifiuti anche attraverso la videosorveglianza ambientale Codice: AS1_OS26_OO02_2022 (00)	100,00% 	 100,00%

OBIETTIVI

**P. ORG.
SETTORE**

Set di indicatori Performance Organizzativa Settore 9
Anno 2022
Codice: PERF_ORG_SETT9_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

STAFF A

Uffici del Sindaco - Servizi per le politiche di indirizzo programmatico

**P. ORG.
SETTORE**

Set di indicatori di Performance organizzativa Staff A
anno 2022
Codice: PERF_ORG_STAFFA_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

STAFF B

Avvocatura comunale

**P. ORG.
SETTORE**

Set di indicatori di performance organizzativa
dell'Avvocatura comunale anno 2022
Codice: PERF_ORG_AVV_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

STAFF B**Stazione Unica Appaltante/Centrale Unica di Committenza (SUA/CUC),
Provveditorato, Economato e Contratti****SINTESI**

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

100,00%



100,00%

DETTAGLIO**TITOLO****AVANZAMENTO
INDICATORI %****AVANZAMENTO
FASI %****OBIETTIVI**

Individuazione di un "punto zero" con riferimento al quadro emissivo locale ed elaborazione di una Agenda Comunale per il Clima, con una serie di azioni da implementare negli ambiti di intervento valutati come più strategici
Codice: AS1_OS25_OO02_2022 (00)

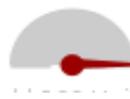
100,00%



100,00%

Semplificare le procedure amministrative interne anche al fine di ridurre i tempi burocratici
Codice: AS4_OS04_OO02_2022_1 (00)

100,00%



100,00%

**P. ORG.
SETTORE**

Set di Indicatori Performance Organizzativa Staff B-
U.O.B.1 Anno 2022
Codice: PERF_ORG_STAFFB_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI

STAFF C**Segreteria generale e Supporto Organi Collegiali****SINTESI**

AVANZAMENTO INDICATORI

AVANZAMENTO FASI

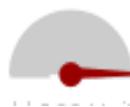
100%



100%

DETTAGLIO**TITOLO****AVANZAMENTO
INDICATORI %****AVANZAMENTO
FASI %****OBIETTIVI**Potenziare la digitalizzazione dei servizi comunali e pubblici
Codice: AS4_OS12_OO01_2022_2 (00)

100,00%



100,00%

**P. ORG.
SETTORE**Set di indicatori di performance organizzativa Staff C anno 2022
Codice: PERF_ORG_STAFFC_2022 (00)

100,00%



NON SONO PREVISTE FASI