



Comune di Lucca

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2014

Indice

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

1. Premessa

La presente relazione della Performance del 2014 costituisce il documento che, concludendo il Ciclo di gestione della performance, indica i risultati organizzativi ed individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

Nel presente documento ci si propone, attraverso una rassegna dei dati e degli elementi più significativi, di rappresentare una visione della Performance complessiva dell'ente nell'anno 2014.

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

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

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

Il Nucleo di Valutazione valida la presente relazione sull'attività del 2014 attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

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

Secondo quanto disposto dall'art. 85 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Ciclo di gestione della performance si attua mediante i seguenti documenti di programmazione, tra loro integrati:

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



Comune di Lucca

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

Nel 2014 si è elaborato insieme agli Assessori una relazione previsionale e programmatica 2015-2017 ancor più curando l'aspetto dei programmi strategici, declinando e individuando 5 linee di mandato, che racchiudono tematiche per le quali sono stati dettagliati i progetti e i programmi di ciascun Assessore, in modo tale da avere un documento in linea con la strategia politica, ma in particolare si è cercato di favorire la programmazione coerente con le linee di mandato, dalle quale discende la relazione previsionale e programmatica triennale e poi la declinazione in obiettivi operativi su base annuale.

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

Il Piano della Performance per l'anno 2014 è stato oggetto di incontri tra Dirigenti, PO/AP e Nucleo di Valutazione per la definizione e la condivisione con gli Assessori di riferimento, degli obiettivi operativi da inserire nel Piano.



Comune di Lucca

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

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

Il Nucleo di Valutazione è stato coinvolto nella fase di programmazione del Piano della Performance anno 2014 approvato con delibera di G.C. n. 213 del 23.09.2014 collaborando alla articolazione degli obiettivi e dei processi, nella fase della loro stesura e della individuazione dei relativi indicatori.

A seguito dell'approvazione della delibera sui nuovi sistemi di valutazione della Performance è stato previsto che ogni Dirigente organizzasse gli incontri con tutto il personale, al fine di spiegare la nuova metodologia per condividerne le finalità, gli obiettivi ed i processi e per comunicare le nuove capacità per la valutazione del comportamento organizzativo.

L'ufficio Controllo di Gestione ha partecipato a tali incontri, a titolo di collaborazione e per assicurare una omogeneità di informazione.

Successivamente il processo di formazione sul Piano della Performance si è esteso a tutti i dipendenti e sono stati organizzati corsi di formazione, così come già fatto per i Dirigenti e PO/AP, sul "Sistema di valutazione della Performance del personale", sia per far acquisire maggiore consapevolezza del sistema a tutti sia con l'auspicio di avere osservazioni e suggerimenti in merito, da porre all'attenzione del Nucleo di Valutazione.



Comune di Lucca

Tutto ciò rappresenta l'inizio di un percorso condiviso e continuo, cominciato insieme a tutta la struttura in modo da avere la collaborazione più ampia, al fine di avere un sistema di valutazione della Performance del personale costruito con il contributo di tutti.

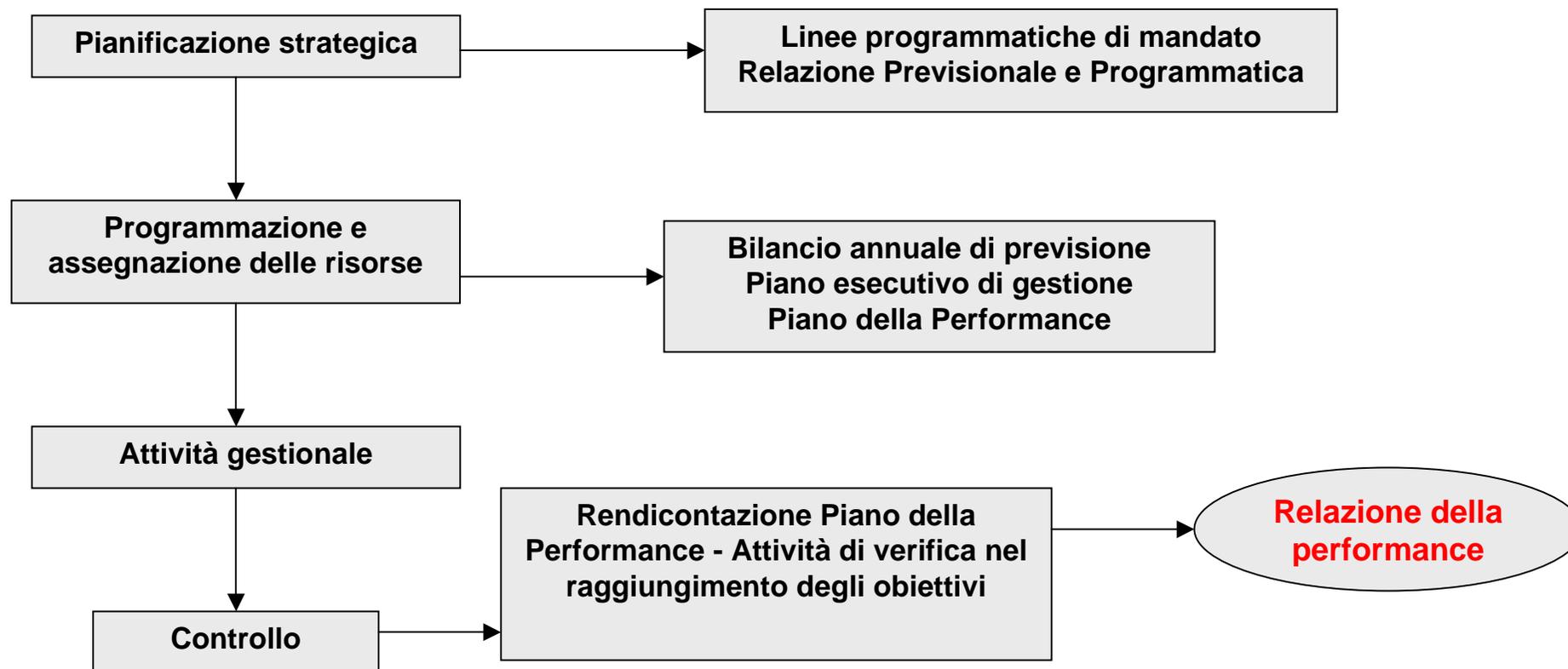
La nuova metodologia prevede la *Performance di Ente* che intende rappresentare il livello di prestazione generale individuando elementi che riguardano e caratterizzano l'Ente i cui risultati sono oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. Il grado di raggiungimento di tale performance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

Dall'esito del percorso del 2014, appare assolutamente necessario che "ognuno faccia la sua parte" ed in particolare occorre:

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

Si evidenzia comunque che, pur essendo il primo anno di applicazione della nuova metodologia, da parte dei Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità, dipendenti e Organizzazioni sindacali vi è stato un positivo orientamento al cambiamento, uno sforzo generale ed un impegno collaborativo anche per contribuire al suo miglioramento.

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



3. Dati di contesto interno ed esterno

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

L'amministrazione in cifre (dati statistici al 31.12.2014):

Superficie territoriale Km ²	185,4
Superficie centro storico Km ²	12,98
Ambiti Territoriali del decentramento e della Partecipazione	5
Frazioni geografiche	83
Popolazione residente	89.640
Nuclei familiari	40.050



Comune di Lucca

3.2 L'organizzazione

Sindaco: Alessandro Tambellini

Presidente Consiglio Comunale: Matteo Garzella

Giunta: 8 assessori

Consiglio Comunale: 32 consiglieri

Mandato amministrativo: 2012-2017

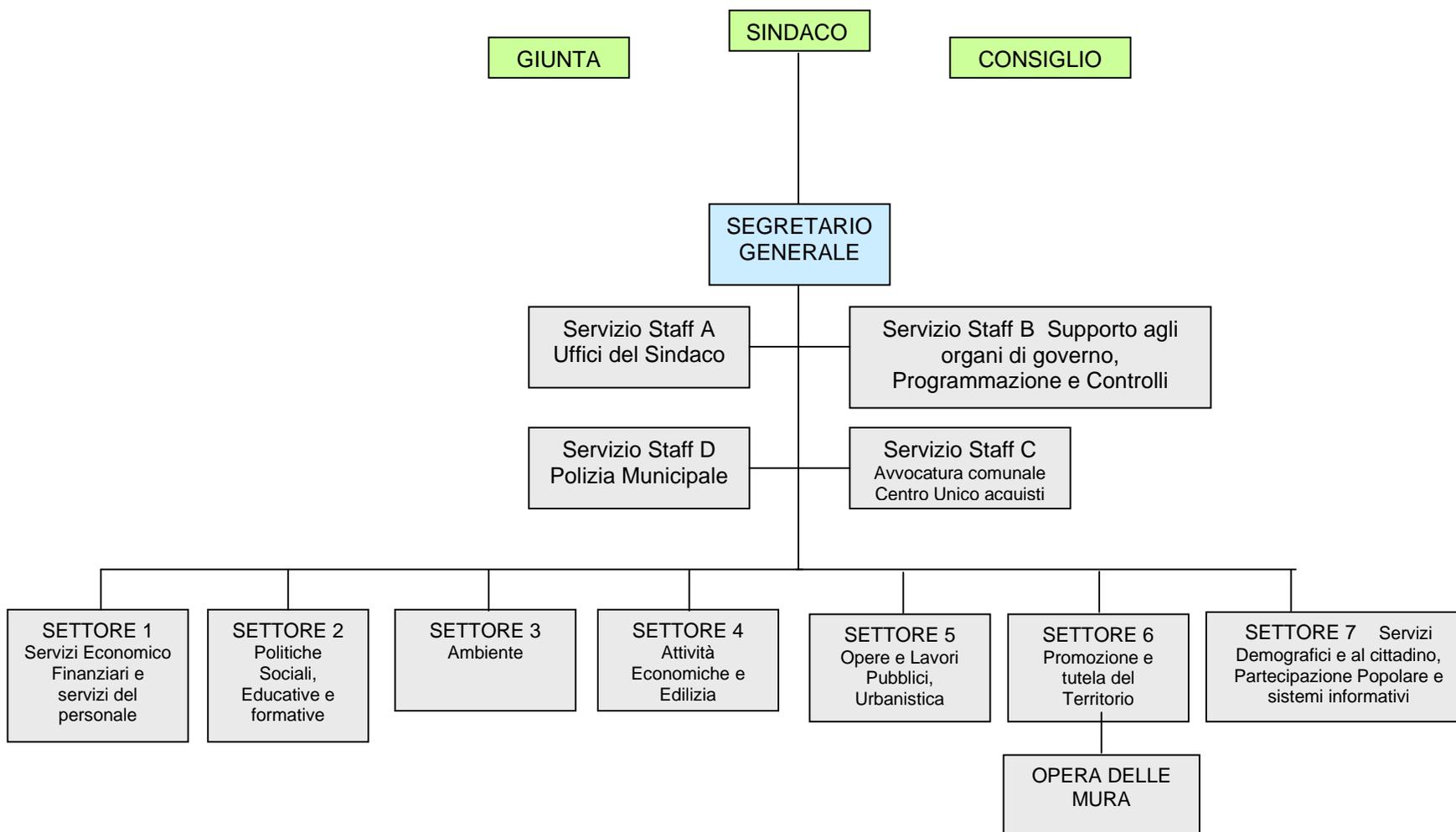
Segretario Generale: Sabina Pezzini

Dirigenti comunali: 10 (dato al 31.12.2014), di cui n. 3 incarichi a tempo determinato ex art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 e di cui n. 1 in aspettativa

Dipendenti comunali (personale di ruolo al 31.12.2014): 501

A dicembre 2014, in seguito alle riorganizzazioni effettuate nell'anno 2014, l'Ente risulta strutturato in 4 Servizi di Staff, 7 Settori più l'Istituzione "Opera delle Mura", secondo il seguente organigramma:

Comune di Lucca





Comune di Lucca

3.3 Società partecipate dal Comune di Lucca

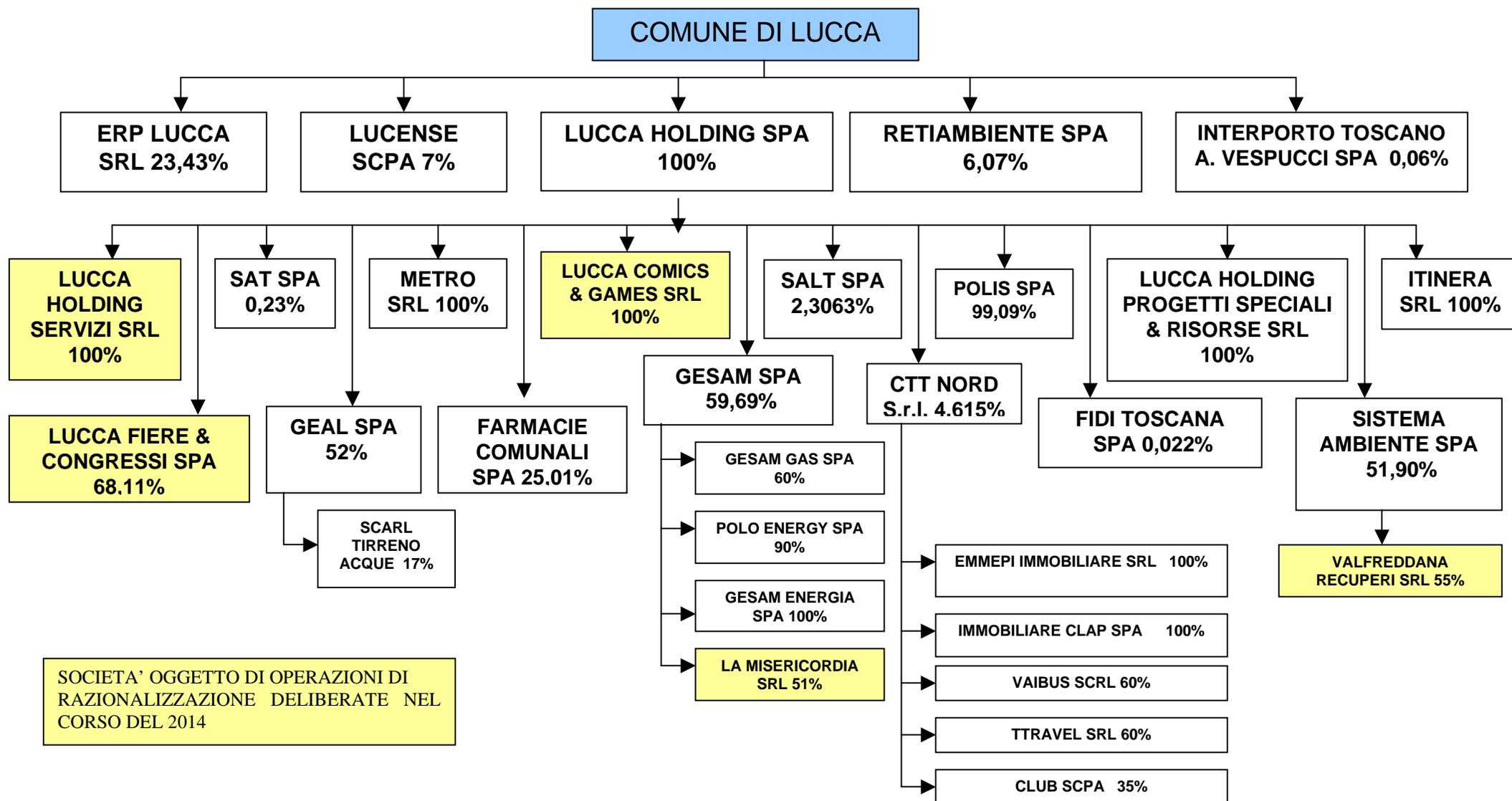
A seguito di un lungo percorso condiviso con Lucca Holding S.p.A., con la deliberazione C.C. n. 17 del 28.04.2014 sono stati approvati il Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding S.p.A. e il Regolamento di Gruppo, atti a garantire una reale efficacia dell'attività di vigilanza e controllo sulla capogruppo Lucca Holding S.p.A. e, attraverso essa, assicurare al Comune di l'effettivo esercizio del suo ruolo di guida, indirizzo e controllo sulle società da esso detenute.

Peraltro vale la pena di segnalare che trattasi di uno dei primi regolamenti di gruppo di questo genere approvati in Italia nell'ambito di gruppi guidati da una holding pubblica.

Lucca Holding S.p.A., con propria determinazione n. 8/2014, ha consegnato al Comune di Lucca i risultati dello studio affidato a Ernst & Young (società che svolge servizi professionali di revisione, fiscalità e consulenza), allo scopo di effettuare una ricognizione sulle società del gruppo verificando la conformità alla normativa vigente delle attività svolte dalle società del gruppo. L'ufficio ha conseguentemente avviato il percorso per risolvere le criticità emerse dallo studio e consentire al tempo stesso l'attuazione dell'Ordine del Giorno sulla ricognizione delle società partecipate approvato con deliberazione consiliare n. 49 del 07.07.2014. E' stato predisposto a fine anno la proposta di delibera sulla ricognizione delle società partecipate ai sensi ai sensi dell'art. 3 commi 27, 28 e 29 della L. 244/2007 e s.m.i., nella quale sono indicate le ulteriori azioni necessarie per concludere il percorso di riorganizzazione delle società partecipate dal Comune di Lucca. L'approvazione della proposta di delibera da parte del Consiglio Comunale è intervenuta nel 2015, in quanto la proposta è stata rimodellata in seguito all'introduzione dell'art. 1 comma 611 e ss. della L. n. 190 del 23.12.2014 (Legge di stabilità per il 2015), con la quale è stato previsto l'obbligo per gli enti locali di approvare un piano operativo di razionalizzazione delle società partecipate entro il 31.03.2015.

Comune di Lucca

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



SOCIETA' OGGETTO DI OPERAZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE DELIBERATE NEL CORSO DEL 2014

3.4 La situazione economico – finanziaria dell'ente

→ Le risorse finanziarie – entrate di competenza 2014

Entrate di competenza	Assestato	Accertato	Scostamento	% accertato su assestato
Applicazione Avanzo Amm.ne esercizio 2013	688.042,00	643.024,56	-45.017,44	93,46
Entrate tributarie	65.038.238,00	63.451.113,42	-1.587.124,58	97,56
Entrate derivanti da contributi/trasferimenti dallo Stato, Regione, altri enti pubblici	15.738.032,00	13.469.800,79	-2.268.231,21	85,59
Entrate extratributarie	30.652.771,00	29.325.039,42	-1.327.731,58	95,67
Entrate da alienazioni, trasferimenti di capitale e da riscossione crediti	48.942.312,00	15.357.639,34	-33.584.672,66	31,38
Entrate derivanti da accensione di prestiti	29.036.045,00	14.208.888,10	-14.827.156,90	48,94
TOTALE ENTRATE FINALI	190.095.440,00	136.455.505,63	-53.639.934,37	71,78
Entrate da servizi per conto di terzi	7.188.300,00	5.655.076,82	-1.533.223,18	78,67
TOTALE GENERALE	197.283.740,00	142.110.582,45	-55.173.157,55	72,03

→ Le risorse finanziarie – uscite di competenza 2014

Uscite di competenza	Assestato	Impegnato	Scostamento	% impegnato su assestato
Spese correnti	104.603.308,00	97.057.665,31	-7.545.642,69	92,79
Spese in c/capitale	64.329.955,00	20.134.783,17	-44.195.171,83	31,30
Spese per rimborso prestiti	21.162.177,00	16.852.245,13	-4.309.931,87	79,63
TOTALE SPESE FINALI	190.095.440,00	134.044.693,61	-56.050.746,39	70,51
Servizi per conto di terzi	7.188.300,00	5.655.076,82	-1.533.223,18	78,67
TOTALE GENERALE	197.283.740,00	139.699.770,43	-57.583.969,57	70,81

3.5 Le risorse umane

Rispetto alle effettive esigenze, rappresentate dai posti previsti in dotazione organica, è ancora presente una situazione di diffusa carenza di personale in servizio. Inoltre, va rilevato che il personale di ruolo in servizio alla data del 31.12.2014, rappresentato da 501 unità, determina un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/173, rapporto che è addirittura al di sotto di quello fissato in 1/117 dal decreto del Ministero dell'Interno 27.04.2014 per gli enti in condizioni di dissesto.

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

	2010	2011	2012	2013	2014
Spesa complessiva di personale	23.704.248	21.753.074	21.456.537	20.724.444	20.328.959
% incidenza spesa di personale su spesa corrente	28,44	27,39	27,86	22,96*	20,94
Personale di ruolo al 31.12	529	521	507	509	501

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

Si precisa che la percentuale d'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, a partire dall'anno 2011, è stata calcolata applicando i criteri proposti dalla corte dei conti con delibera n. 14/sezaut/2011/qmig del 30 novembre

2011 e dalla corte dei conti toscana con delibera n. 3/2012, considerando anche, in via prudenziale, le società indirettamente partecipate affidatarie di servizi

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2014

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	109	224	155	6	496
T. determinato			13		3	16
Art. 90			4	1		5
Totale	2	109	241	156	9	517

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

Categoria:	A	B	C	D	Dirigenza	Totale
Maschi	1	56	61	64	7	189
Femmine	1	53	180	92	2	328
Totale	2	109	241	156	9	517

Comune di Lucca

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			4			4
30 - 39		2	39	15		56
40 - 49		20	58	33	3	114
50 - 59	2	71	106	79	3	261
> 59		16	34	29	3	82
Totale	2	109	241	156	9	517

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	54	53,86	47,66	54,14	53,86	51,95
Femmine	59	55,4	50,36	51,25	53	51,46
Età media per categoria	56,5	54,61	49,67	52,47	50,91	51,64

4. Risultati della programmazione operativa: il Piano della Performance

Questo primo anno di applicazione della nuova metodologia è stato assunto come di introduzione graduale del sistema che certamente necessiterà di ulteriori miglioramenti. Si ritiene necessario curare con maggiore attenzione gli obiettivi, nella loro definizione, articolazione e nella individuazione di indicatori sempre più misurabili. Oltre agli obiettivi, si sono considerati i processi che sono le attività, che fanno andare avanti il Comune, nella loro generalità e complessità.

La Performance di Ente (per la determinazione del fondo della premialità dei dirigenti) che per il 2014 si è articolata in elementi attinenti la partecipazione dei dipendenti, i processi partecipativi coinvolgenti i cittadini e l'approvazione del bilancio di previsione del 2015 entro il 2014, è raggiunta all'85%.

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

In sede di verifica finale al 31.12.2014, sono state raccolte e analizzate da parte del Nucleo di Valutazione le schede degli obiettivi e dei processi per verificarne il grado di raggiungimento.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato i colloqui di valutazioni con i dirigenti per la verifica dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, che rileva un buon livello medio di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance.

Per quanto riguarda i processi, in sede di prima applicazione della nuova metodologia si è assunto di considerarli raggiunti al 100%, con l'impegno di migliorarne la loro costruzione ed articolazione.

Di seguito si riporta l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31.12.2014, collegati alle seguenti linee di mandato:

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

LINEE DI MANDATO 2012-2017	DETTAGLIO LINEE DI MANDATO	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	Peso	Grado di raggiungimento
1. UN NUOVO STILE DI GOVERNO: SOBRIETA', CREDIBILITA', PARTECIPAZIONE					
		1.1	Nuova progettazione editoriale e restyling grafico del sito istituzionale	18	Il grado di raggiungimento è del 100%
		1.2	Lasciar (ben)fare	18	Il grado di raggiungimento è del 95%
		1.3	Definizione partecipata del piano triennale delle OO.PP - ANNO 2015	21	Il grado di raggiungimento è del 100%
		1.4	L'innovazione nelle politiche sociali: la partecipazione	21	Il grado di raggiungimento è del 95%

2. UNA CITTA' CHE NON NASCE DAL NULLA E CHE GUARDA AL FUTURO				
		2.1 Attivazione di tirocini formativi tramite il canale "Giovani sì" della Regione Toscana	12	Il grado di raggiungimento è dell' 80%.
		2.2 Ottimizzazione Reti di Telecomunicazione	13	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.3 Agenda Digitale Locale	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.4 Il mercato ortofrutticolo all'ingrosso al centro della economia locale	12	non valutabile
		2.5 Il nuovo assetto della distribuzione delle Farmacie sul territorio	11	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.6 Lo sviluppo delle attività di media distribuzione	12	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.7 Reperimento finanziamenti privati, regionali, nazionali e/o europei	20	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.8 Strumenti urbanistici - Piano Strutturale	24	Il grado di raggiungimento è del 95%
		2.9 Regolamento Arredo e Decoro Urbano relativo alle attività economiche	21	Il grado di raggiungimento è del 60%
		2.10 Contributo alla valorizzazione dell'area sud ovest del centro storico	23	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.11 Sistema Informativo territoriale	18	Il grado di raggiungimento è del 100%
		2.12 Nuova funzionalità Mercato del Carmine	22	non valutabile

3. UNA CITTA' CHE SI RICONOSCE NEL SUO PAESAGGIO				
		3.1	Rilievo di edifici privati in situazioni di noncumento al decoro urbano nel centro storico e in altre zone sensibili del territorio comunale	12 Il grado di raggiungimento è del 100%
		3.2	Regolamento per funzionamento reticolo idraulico minore	17 Il grado di raggiungimento è del 100%
		3.3	Censimento del degrado delle facciate nella periferia della città	12 Il grado di raggiungimento è del 100%
		3.4	Segnalazioni relative alla segnaletica stradale	12 Il grado di raggiungimento è del 95%
		3.5	Beni culturali e territorio lucchese - Prevenzione, salvaguardia in situazioni di emergenza - 1^ fase	15 Il grado di raggiungimento è del 100%
4.UNA CITTA' DOVE VIVERE BENE				
4.1 UNA CITTA' PER LE DONNE E PER GLI UOMINI				
		4.1.1	Istituzione e attivazione della commissione delle pari opportunità degli uomini e delle donne (CPO)	13 Il grado di raggiungimento è del 100%
4.2 UNA CITTA' PER I GIOVANI				
4.3 UNA CITTA' PER LA SCUOLA				

	4.3.1	Istituzione di un nuovo servizio educativo: Centro Bambini e famiglie	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.3.2	Oltrebampè - oltre bambini e prodotti agricoli d'eccellenza	17	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.3.3	Aggiornamento del programma di rete impianti per telefonia mobile e predisposizione di un progetto didattico per la diffusione delle informazioni nelle scuole primarie	12	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.3.4	Pedibus	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
4.4 UNA CITTA' COLTA E VITALE				
	4.4.1	Partecipazione alla Unesco creative cities 2014 Call for Application	18	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.4.2	500 anni delle Mura Urbane	14	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.4.3	Riorganizzazione evento Comics & Games	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.4.4	Predisposizione regolamento impianti sportivi	21	il grado di raggiungimento è del 60%
4.5 UNA CITTA' SOLIDALE CHE PROMUOVE SALUTE				
	4.5.1	Pronto intervento sociale	20	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.5.2	Integrazione sociale	18	Il grado di raggiungimento è del 100%
	4.5.3	Anziani in affidamento	19	Il grado di raggiungimento è del 95%
	4.5.4	Recupero e assegnazione alloggi ERP di Risulta	20	Il grado di raggiungimento è del 100%
4.6 UNA CITTA' SICURA				

		4.6.1	Progetto legalità e convivenza civile	11	Il grado di raggiungimento è del 90%
		4.6.2	Controllo di vicinato	18	Il grado di raggiungimento è del 90%
		4.6.3	"Tagga la bici"	12	Il grado di raggiungimento è del 90%
5. UN COMUNE CHE SIA DI ESEMPIO					
		5.1	Implementazione repertori digitali: atti del Consiglio Comunale	11	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.2	Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile: analisi preliminare per la ridefinizione dei controlli da attivare sui contratti	12	Il grado di raggiungimento è del 80%
		5.3	Adozione del "Piano della performance", revisione degli attuali sistemi di valutazione della performance del personale e delle funzioni dirigenziali	16	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.4	Tarocco? No grazie	12	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.5	Armonizzazione dei sistemi contabili - 1^ fase	16	Il grado di raggiungimento è del 90%
		5.6	Sistemi di monitoraggio organismi partecipati: modalità di esercizio del controllo analogo di Lucca Holding SpA	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.7	Monitoraggio organismi partecipati: verifica delle attività e della compatibilità degli affidamenti agli organismi partecipati	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.8	Rassegna Dire & Fare a Lucca	14	Il grado di raggiungimento è del 100%

Comune di Lucca

		5.9	Accertamenti ICI ai fini del recupero evasione	20	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.10	Adeguamento e revisione del classamento catastale (applicazione comma 336 art. 1 della legge n° 311/2004)	20	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.11	Istituzione ed organizzazione funzionale del centro unico acquisti	16	Il grado di raggiungimento è del 100%
		5.12	Lo sportello unico dell'edilizia	20	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5.13	Lo sportello (unico) della pubblicità	20	Il grado di raggiungimento è del 95%
		5.14	Miglioramento dei servizi all'utenza per quanto attiene la prenotazione della prestazione anche via internet	18	Il grado di raggiungimento è dell' 60%
		5.15	Miglioramento dei servizi all'utenza per quanto attiene l'offerta di servizi con modalità on-line	18	non valutabile
		5.16	Miglioramento dei servizi all'utenza per quanto attiene l'estensione del ticket di prenotazione	18	non valutabile
		5.17	Controllo strategico	20	Il grado di raggiungimento è del 90%

5. Valutazione e risultati della Performance individuale del personale dipendente

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

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

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

E’ stata effettuata una verifica intermedia con un colloquio con tutto il personale, applicando per la prima volta tali capacità.

Si evidenzia infine, come un positivo inizio del percorso, una certa differenziazione delle valutazioni, avvalendosi della relativa scala dei valori anche se naturalmente, occorre acquisire da parte di tutti una maggiore consapevolezza del sistema di valutazione.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

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

Complessivamente su n. 488 dipendenti valutati, n. 13 dipendenti hanno un punteggio complessivo inferiore a 23/35, n. 41 dipendenti hanno un punteggio compreso tra 24/35 e 26/35, n. 424 dipendenti hanno un punteggio compreso tra 27/35 e 34/35, n. 10 dipendenti ha un punteggio complessivo pari a 35/35 pari al massimo attribuibile.

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

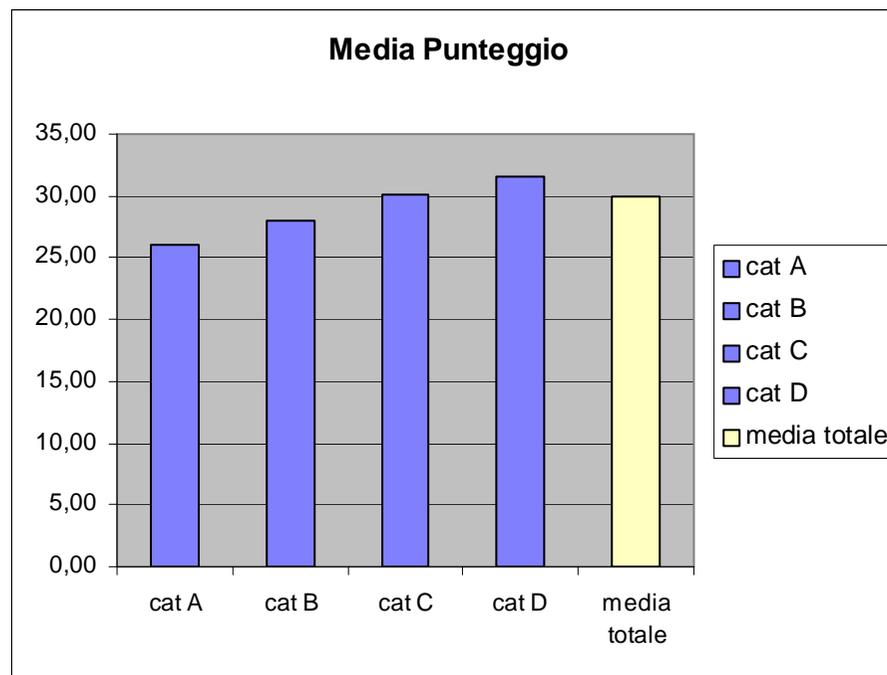
Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2014:

Punteggio	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	Da 20 a 19	18	17	16	Totale dipendenti per categoria
cat A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
cat B	1	3	2	7	10	13	11	21	17	6	7	4	6	2	1	0	0	0	1	112
cat C	3	17	29	30	42	46	28	12	18	5	2	14	1	0	0	0	0	1	0	248
cat D	6	16	38	18	3	20	10	10	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	126
totale	10	36	69	55	55	79	49	43	38	13	9	19	7	2	1	0	1	1	1	488

Comune di Lucca

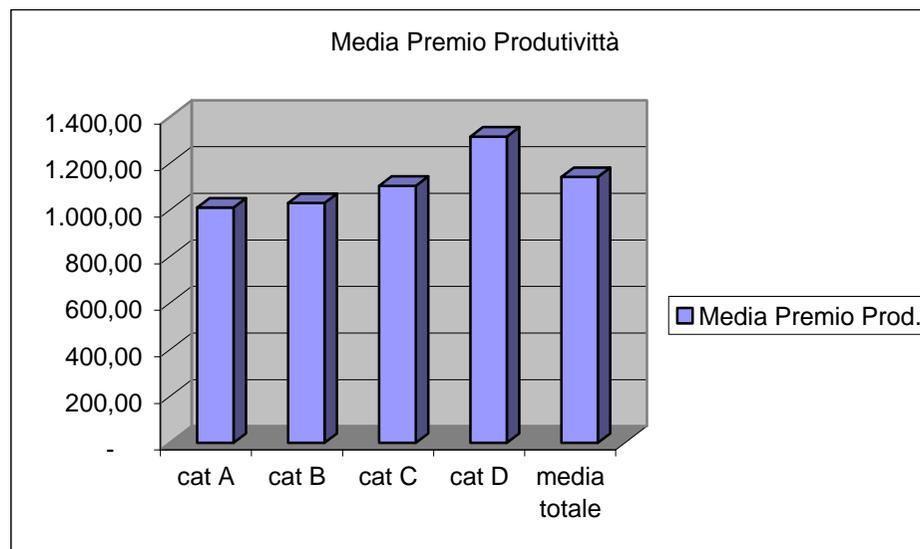
Distribuzione del punteggio medio delle valutazioni dei dipendenti per categoria – anno 2014:

Personale diviso per categoria	Media Punteggio/35
cat A	26,00
cat B	28,03
cat C	30,13
cat D	31,51
Media totale	29,99



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

Personale	Media Premio Prod.
cat A	1.009,99
cat B	1.048,05
cat C	1.117,07
cat D	1.346,53
media totale	1.160,04



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

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

Complessivamente su n. 39 posizioni organizzative e alte professionalità di ruolo valutati, n. 36 hanno ottenuto un punteggio compreso tra 59/70 e 67/70, n. 2 hanno un punteggio compreso tra 53/70 e 54/70, n. 1 titolare di posizione ha il punteggio di 68/70, che corrisponde al massimo attribuito.

Punteggio	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	Totale per PO/AP
PO/AP	0	0	1	9	12	5	3	2	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	39

Punteggio medio delle valutazioni delle Posizione Organizzative e Alte Professionalità

	Media Punteggio/70
N° 39 PO/AP	64,49

Premio di produzione medio alle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

	Media premio
PO/AP	1.353,46

Sintesi valutazioni del personale dirigente:

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

Complessivamente i n. 9 dirigenti valutati hanno un punteggio compreso tra 42 e 60, più precisamente n. 2 dirigenti hanno un punteggio di 60/70 e gli altri hanno un punteggio compreso tra 56/70 e 42/70, nessun dirigente ha ottenuto un punteggio pari al massimo attribuibile, cioè 70/70.

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dirigenti

Punteggio	Da 70 a 61	60	Da 59 a 57	56	55	54	53	52	51	Da 50 a 48	47	Da 46 a 43	42	Totale di dirigenti
Dirigenti	0	2	0	1	0	1	0	0	3	0	1	0	1	9

Punteggio medio delle valutazioni dei dirigenti

	Media Punteggio/70
N°9 Dirigenti	52,44

Premio massimo e minimo attribuibile ai dirigenti

	Premio medio
Dirigenti	7.846,00

6. Adempimenti in materia di Trasparenza

Il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nel più ampio progetto di contrasto e prevenzione della corruzione, ha inteso riordinare ed uniformare le disposizioni riguardanti gli obblighi di trasparenza, pubblicità e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e per gli enti controllati, definendo al tempo stesso ruoli, responsabilità e processi riferibili ai vari attori individuati dal sistema.

Dopo il lavoro di costruzione del 2013, il “Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità” è stato approvato con la deliberazione GC 18 del 28 gennaio 2014.

Il Programma ha individuato ed ordinato le informazioni e i dati da pubblicizzare sul sito istituzionale dell’Ente, cui è seguita una azione costante di reperimento e sistemazione.

La sezione “Amministrazione trasparente” è stata pertanto implementata progressivamente delle acquisizioni di dati provenienti dai vari organi ed uffici.

Il Programma ha rappresentato la possibile declinazione della “Trasparenza” nella dialettica dei rapporti istituzionali, gestionali ed operativi riconducibili alla Organizzazione, definendo le misure, i modi e le iniziative volte all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in tal modo collegandosi a quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell’Amministrazione, tenuta a garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.



Comune di Lucca

Le azioni che sono state attuate hanno perseguito in modo efficace tali obiettivi attraverso un adeguato utilizzo dei sistemi di gestione e di tracciabilità degli atti e dei documenti in uno con la attenzione costante alla cura dell'aggiornamento e dell'arricchimento del sito istituzionale.

Agli esiti della rilevazione condotta dal Nucleo di Valutazione – che ha comunque attestato la veridicità e la attendibilità di quanto riportato nella griglia di rilevazione predisposta dal responsabile della Trasparenza rispetto a quanto effettivamente pubblicato sul sito istituzionale – sono state comunque significate alcune difficoltà nella gestione della massiccia mole dei dati (documenti, atti, elaborazioni) acquisiti dai vari uffici ed in specie l'oggettiva impraticabilità della pubblicazione di alcuni di tali dati “nella forma di una scheda sintetica, prodotta automaticamente in sede di formazione del documento” in mancanza di software dedicati.

Nello stesso senso è stata anche rilevata la mancata presentazione, da parte di alcuni consiglieri, di quanto richiesto dalla legge.