



Piano delle performance

2015 – 2016 – 2017

INDICE

Introduzione	pag. 2
1. Chi siamo	pag. 4
2. Cosa facciamo	pag. 4
3. La Vision	pag. 5
4. La Mission	pag. 5
5. Il contesto	pag. 5
6. Obiettivi di performance	pag. 8
7. Il controllo di gestione	pag. 10

Allegato 1) - Il sistema di valutazione

INTRODUZIONE

La legge 4 marzo 2009, n. 15, recante “Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro e alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei Conti” ha dettato i capisaldi in materia di valutazione delle strutture e del personale delle pubbliche amministrazioni e di trasparenza dell’azione amministrativa.

Il Piano delle Performance funge da guida per orientare l’azione amministrativa e costituisce l’impegno che l’Amministrazione assume verso i cittadini.

In attuazione di tale legge, il Governo ha approvato il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche, di cui all’art. 2, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, redigano annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individui gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisca, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Pertanto: le Amministrazioni predispongono il piano triennale della performance da cui emergono sia gli obiettivi strategici che operativi, nonché tutte le azioni di miglioramento poste in essere al fine di rendere l’azione amministrativa rispondente alle necessità della collettività. La definizione di risultati misurabili su varie dimensioni (efficienza, efficacia, economicità, trasparenza ...) colloca il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione dell’operato dell’ente; annualmente, le amministrazioni predispongono una relazione illustrativa dei risultati conseguiti, evidenziando successi e insuccessi nel rispetto del principio di trasparenza che coinvolge tutti i portatori di interessi, nelle modalità e nelle forme definite dall’Amministrazione.

Il piano della performance non è unicamente diretto al cittadino ma anche all’Amministrazione stessa, in quanto redatto con lo scopo di assicurare:

- I) la qualità dei contenuti, attraverso l’adozione di un sistema di obiettivi che siano:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle missioni istituzionali, alle priorità politiche e alle strategie dell’amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato;
 - e) commisurati a valori di riferimento derivati da standard nazionali o locali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze di produttività dell’amministrazione, ove possibile, al triennio precedente;
 - g) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili;
- II) la comprensibilità dei contenuti: data dal legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi ed indicatori

dell'amministrazione, ovvero il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso il proprio operato al soddisfacimento dei bisogni della collettività;

III) l'attendibilità dei dati forniti.

Con riferimento alla Regione Valle d'Aosta, la stessa, nell'ambito della propria competenza legislativa primaria, ha recepito i principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "riforma Brunetta", con l'adozione della Legge Regionale 23 luglio 2010 n. 22 "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995 n. 45, e di altre leggi in materia di personale" la cui disciplina si inserisce nell'ordinamento valdostano di programmazione strategica e gestionale, di rendicontazione e di benchmarking, già introdotto dalla legge regionale 16 dicembre 1997, n. 40 "Norme in materia di contabilità negli enti locali" e dal regolamento regionale 3 febbraio 1999 n. 1 "Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali".

Per quanto sopra, il Comune deve fare riferimento ai seguenti documenti:

- **bilancio triennale:** documento di programmazione finanziaria che trova la sua rendicontazione nel conto consuntivo annuale;
- **relazione previsionale e programmatica (RPP):** documento di programmazione strategica;
- **piano esecutivo di gestione (PEG) :** documento di programmazione gestionale che trova parziale consuntivazione nel benchmarking;
- **piano delle performance (PP):** il presente documento di programmazione strategica e operativa.

Tutti i soprarichiamati documenti risultano disponibili nell'apposita sezione del sito WEB istituzionale www.comune.chamois.ao.it

Collegamenti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) con il Piano della Performance e il P.E.G.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) e i relativi adempimenti sono parte integrante e sostanziale del ciclo della Performance, nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 rappresenta lo standard di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla performance dei singoli uffici e servizi comunali.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi consente alla cittadinanza di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso

L'attività di pubblicazione dei dati e dei documenti prevista dalla normativa e dal programma per la Trasparenza costituisce altresì parte essenziale delle attività del Piano anticorruzione.

La Giunta comunale ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) anni 2015-2017 con atto deliberativo n. 2 adottato in data 26/01/2015

1. CHI SIAMO

Ai sensi della l.r. n. 54/1998 il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il territorio del Comune di Chamois si estende su una superficie complessiva di Km² 14,49 – 1449 ha ed ad un'altitudine che varia tra i min. 1250 e max 3033 m.s.l.m. (Casa Comunale 1816 m.s.l.m.)

Il territorio comunale è costituito dalle frazioni di Caillà, Corgnolaz, Crepin, La Ville, Lago Lod, Liussel e Suis e si estende sul territorio compreso tra le montagne di Grand Dent, Bec de Nana, Bec de Trecare, Falinère e Fontanan Fredda.

Le attività economico – sociali principali sono il turismo e l'agricoltura.

Il territorio è parte della Comunità Montana Monte Cervino (<http://www.cm-montecervino.vda.it>)

La popolazione legale:

- al censimento del 1981 era pari a n. 127 unità
- al censimento del 2001 pari a n. 122 unità
- alla fine dell'anno 2013 a n. 101 unità

La particolarità di Chamois consiste nel suo essere raggiungibile solo attraverso la funivia (ed eccezionalmente tramite pista carrabile).

Per maggiori informazioni sul contesto interno si rinvia alla Relazione previsionale programmatica pubblicata su www.comune.chamois.ao.it

2. COSA FACCIAMO

Il mandato istituzionale del Comune viene definito dallo Statuto comunale (pubblicato su www.comune.chamois.ao.it) che costituisce l'atto fondamentale dell'ente, è alla base dell'organizzazione dell'attività politica ed amministrativa in quanto specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi e dalla normativa vigente in materia di enti locali (in particolare l.r. n. 54/1998).

Il Comune, inoltre, concorre alla realizzazione degli obiettivi contenuti nei piani e nei programmi dello Stato e della Regione di appartenenza e provvede, per quanto di competenza, alla loro attuazione.

Al Comune sono attribuite tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio di riferimento. Gli enti locali dispongono di autonomia finanziaria di entrata e di spesa, risorse autonome stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

Attraverso gli indirizzi generali di governo viene attuato il programma elettorale; dal momento dell'insediamento dell'amministrazione, tale programma si concretizza in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno riferimento nella relazione previsionale e

programmatica. Sarà compito del Segretario comunale e dei responsabili di servizio perseguire il raggiungimento degli obiettivi previsti.

3. LA VISION

La Vision del Comune di Chamois è l'aspirazione a mantenere una comunità autonoma, da un punto di vista economico e demografico, e attiva rispetto a quelle limitrofe e alla Regione. Immaginando un Comune accogliente, dove la comunità locale originaria sia in grado di integrare con successo i nuovi residenti e dove il turismo, in sinergia con l'agricoltura, rappresenti il principale motore economico – sociale.

4. LA MISSION

Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione comunale, anche a fronte dell'attuale stato di crisi sono:

- garantire ai cittadini un livello di servizi e di qualità della vita comparabile con quello dei comuni di fondo valle;
- aumentare il numero dei residenti;
- rispettare il patto di stabilità, contenendo spesa corrente e, ove possibile, reperendo nuove entrate;
- garantire un contesto favorevole all'operatività delle attività economiche locali (in particolare, turismo e agricoltura);

5. IL CONTESTO

La dotazione organica dell'ente, riportata nella pianta organica qui di seguito, è da diversi anni in corso di contenimento/riduzione al fine di diminuire l'impatto sul bilancio dei costi di personale.

Alcune funzioni e servizi sono gestiti in forma associata od in convenzione con altri enti ed è previsto l'ulteriore potenziamento di tale forma di gestione in ottemperanza alle direttive regionali.

Profilo organizzativo struttura amministrativa:

Segretario comunale convenzionato con il Comune di Valtournenche (1/5 Chamois)

Categoria/posizione	Tempo indet.	Tempo det.	Dotazione organica prevista
A	0	0	0
B1	0	0	0
B2	0	0	0
B3	0,8 n.1 cantoniere per 5 mesi a 29/36 e per i restanti 7 a 35/36	0	0,8
C1	0	0	0
C2	2	0	2

	n. 1 istruttore amministrativo area contabile e biblioteca 18/36 (da gen- a giu) 36/36 fino a dic. + n. 1 istruttore amministrativo (anagrafe/segreteria)) 36/36		
D	2 n. 1 istruttore direttivo tecnico (UTC) 36/36 n. 1 istruttore direttivo (ragioneria e segreteria) 36/36	0	2

Risorse economico – finanziarie (2015/2017): vedi estratto RPP, allegato alla presente e per approfondimenti si rinvia al bilancio e alla RPP 2015/2017 pubblicati su www.comune.chamois.ao.it e alle informazioni riportate nella relazione del revisore dei conti che si allega al presente piano.

Funzioni e servizi esercitati tramite delega alla Comunità Montana Monte Cervino

- ginnastica correttiva;
- trasporto portatori di handicap;
- trasporti scolastici;
- servizio socio – sanitario;
- lavori socialmente utili;
- concorsi unici;
- festa degli alberi;
- progetto giovani;
- interventi a favore delle istituzioni scolastiche;
- biblioteca comprensoriale;
- salone manifestazioni;
- padiglioni pro loco;
- sentieristica;
- depurazione acque;
- interventi nel campo del turismo;
- commissione vigilanza pubblico spettacolo;
- centri diurni estivi;
- soggiorni climatoterapici per anziani;
- teleassistenza e telesoccorso per anziani ed inabili;
- elaborazione stipendi e retribuzioni assimilate;
- analisi acque;
- teleradiocomunicazioni;
- RR.SS.UU. (solo trasporto da Buisson a Brissogne);
- convenzione per gestione associata sportello unico;
- adesione al servizio idrico integrato (delibera C.C. 20/2006) ed approvazione piano di sottoambito (delibera C.C. 26 del 27/05/2009);

- affidamento del servizio di coordinamento tecnico amministrativo delle attività concernenti la protezione civile;
- affidamento disposizioni in materia di tutela dall'inquinamento acustico ai sensi della legge regionale n. 9 del 29/03/2006;
- delega per la gestione dell'impianto di depurazione
- convenzione per la ripartizione delle spese connesse al funzionamento della segreteria delle istituzioni scolastiche, alle scuole dell'infanzia, primarie e medie e ampliamento del piano dell'offerta formativa;
- progetto interreg trekking autour du Cervin – convenzione
- servizi RR.SS.UU. - convenzione con la Comunità Montana Monte Cervino;
- servizio tributi

Partecipazioni comunali:

- Cervino spa
- Società in house “Chamois servizi srl”
- INVA
- CELVA (Consorzio Enti Locali)

Altre convenzioni:

- Convenzione con l'Amministrazione Regionale della Valle d'Aosta per la gestione della teleferica per il trasporto dei materiali Buisson – Chamois;
- Convenzione asilo nido con il Comune di Antey Saint – André;
- Convenzione servizio polizia locale con il Comune di Valtournenche;
- Convenzione per finanziamento servizio idrico integrato Legge Regionale 13/2008 con i Comuni di Antey Saint – André, La Magdeleine e Chatillon
- Convenzione con il Comune di Valtournenche per il servizio di segreteria;
- Convenzione con il Comune di Torgnon per l'utilizzo della camera mortuaria;
- Convenzione con il Comune di La Magdeleine per i rapporti finanziari ed organizzativi in materia di informazione, accoglienza e cooperazione turistica;
- Convenzione servizi scolastici con il Comune di Antey Saint – André;
- Convenzione tra CPED e Regione Autonoma Valle d'Aosta per l'esercizio in forma associata dell'ufficio unico procedimenti disciplinari.

ANALISI DEL CONTESTO:

Fattori utili di origine interna

La dimensione ridotta dell'Ente e il numero limitato di personale favoriscono il coordinamento rapido e poco burocratizzato tra i soggetti coinvolti e impongono: l'adozione di ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni, oltre che il convenzionamento con enti limitrofi.

La disponibilità di importanti trasferimenti regionali, nonché entrate proprie (tributi), assicura al bilancio comunale entrate correnti importanti in proporzione alle dimensioni dell'Ente.

Fattori dannosi di origine interna

1. difficoltà di approfondimento e di aggiornamento di tematiche e normative dovute alla quantità e alla vasta eterogeneità degli adempimenti.
2. Difficoltà a realizzare economie di scale (salva convenzionamento)

Fattori utili di origine esterna

Le piccole dimensioni del Comune fanno sì che la struttura comunale istituzionale sia il punto di riferimento per gli abitanti, che vi si rivolgono per problematiche di vario tipo. Tale situazione permette di essere immediatamente consapevoli delle esigenze della comunità e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.

La peculiarità ambientale (altezza, raggiungibilità solo attraverso funivia) è un punto di forza dello sviluppo turistico del comune.

Fattori dannosi di origine esterna

La lontananza dagli altri centri abitati e, in particolare dal fondovalle, ove si concentrano le maggiori opportunità di lavoro e i servizi (es. scuole medie e superiori, negozi e servizi specializzati) e i centri di attività ricreativo / culturali, rischia di incentivare il trasferimento della popolazione e di disincentivare l'immigrazione. In questo senso, è evidente il valore bifronte della funivia (vantaggio / svantaggio).

L'elevata altitudine della zona antropizzata comporta per la popolazione costi elevati di costruzione, di riscaldamento, di trasporto, di approvvigionamento.

6. OBIETTIVI DI PERFORMANCE

6.1 Obiettivi gestionali pluriennali e annuali:

Si rinvia rispettivamente alla RPP e al PEG, pubblicati sul sito istituzionale del Comune: www.comune.chamois.ao.it

Obiettivi strategici della performance

Sono stati individuati obiettivi tesi in particolare allo sviluppo della Performance istituzionale, con attenzione all'attuazione della riforma approvata con la Legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 *“Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane”* la cui finalità è *di incrementare la qualità delle prestazioni erogate ai cittadini, riducendo complessivamente gli oneri organizzativi e finanziari e garantendo uniformi livelli essenziali delle prestazioni sull'intero territorio regionale* e in particolare e dell'art. 19 che al comma 1 dispone che *“I Comuni esercitano obbligatoriamente in ambito sovracomunale, mediante convenzione avente i contenuti di cui all'articolo 20, le funzioni e i servizi inerenti agli ambiti di attività elencati...”*

Obiettivo n. 1

Riorganizzazione dei servizi in funzione dell'attuazione della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6

Risultato atteso

Presentazione di un progetto finalizzato alla ridefinizione delle funzioni dei servizi da associare nell'ambito territoriale sovracomunale ottimale, redatto con il coinvolgimento di tutti i soggetti che saranno attivi nella sua realizzazione. Gli interventi saranno definiti con specifici obiettivi di valutazione di performance organizzativa dell'Ente. (scadenza 30/09/2010)

Attribuzione nuove funzioni nell'ambito dei servizi associati. (31/10/2015)

Obiettivo n. 2

D.lgs 33/2013. Riorganizzazione implementazione della sezione sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente" finalizzata all'uniformazione delle procedure nell'ambito territoriale sovracomunale ottimale.

Risultato atteso

- Formazione personale addetto e coordinamento del lavoro nell'ambito territoriale sovra comunale ottimale, finalizzato alla uniforme implementazione del sistema
- Puntuale pubblicazione sul sito ufficiale alle scadenze fissate dalla legge nell'ambito territoriale.

Indicatore

Formalizzazione della redistribuzione delle funzioni.

Verifica trimestrale della puntuale pubblicazione

Obiettivo n. 3

Attuazione degli obiettivi posti nel Piano triennale della corruzione – PTPC- e adozione di una modulistica uniforme nell'ambito territoriale sovracomunale ottimale

Risultato atteso

Organizzazione sistema di monitoraggio interno con predisposizione schede di monitoraggio e individuazione responsabili nell'ambito sovra comunale

Indicatore

Predisposizione schede di monitoraggio e puntuale attuazione.

Obiettivo n. 4

Riorganizzazione della gestione del bilancio di previsione finalizzata ad un ottimale raggiungimento di obiettivo di patto di stabilità nell'esercizio 2016

Risultato atteso

Formazione dipendenti e amministratori. Predisposizione e compilazione di apposite schede di monitoraggio.

Indicatore

Miglioramento saldo cassa degli investimenti.

Ottimizzazione dell'utilizzo dell'avanzo di amministrazione

7. IL CONTROLLO DI GESTIONE

I principi della trasparenza e valutazione della performance disciplinati, in Valle d'Aosta, dalla legge 22/2010 si coordinano con il sistema di programmazione strategica e gestionale, di rendicontazione e benchmark, introdotto dalla legge regionale 16 dicembre 1997 n. 40 "Norme in materia di contabilità degli enti locali" e dal Regolamento regionale 3 febbraio 1999 n. 1 "Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali".

Tale sistema individua:

- quali strumenti di programmazione finanziaria, il Bilancio triennale (il fabbisogno previsto per il finanziamento delle spese nel triennio); strategica, la Relazione Previsionale e Programmatica (i programmi per il medio periodo) e gestionale, il Piano Esecutivo di Gestione – PEG (le attività, le azioni, gli obiettivi, le risorse, i risultati del primo anno del triennio);
- quali strumenti di rendicontazione, il Rendiconto (Conto del Bilancio e Conto del Patrimonio), il Referto del Controllo di Gestione e la Relazione al Rendiconto.

Per quanto in particolare concerne il controllo di gestione, gli strumenti utilizzati dall'ente sono essenzialmente un sistema di contabilità analitica dei costi, volto a quantificare e valorizzare, in via sia preventiva che consuntiva, le risorse messe a disposizione per realizzare gli obiettivi di amministrazione.

Al contempo, accanto ai dati di benchmark raccolti dalla Regione, su specifici obiettivi comunali è stato creato un sistema di indicatori interni, utilizzabile per definire in termini parametrici gli obiettivi stessi e misurare poi gli effettivi conseguimenti e i relativi scostamenti tra previsioni e realizzazioni.

In tale contesto il piano della performance funge da raccordo tra gli strumenti di programmazione finanziaria, strategica e operativa e consente di implementare il sistema degli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e del personale dirigenziale.

Chamois, li 14/04/2015

ALLEGATO 1)

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE A FINI DELLA PREMIALITÀ

Il sistema di valutazione del personale è disciplinato dalla deliberazione della Giunta regionale n. 3771 del 30 dicembre 2010, recante *“Approvazione delle linee guida del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale degli enti del comparto di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22”*.

Il Comune di Chamois ha adottato il nuovo sistema di valutazione del personale con atto deliberativo della Giunta comunale n. 91 del 12/08/2013. Il nuovo sistema di valutazione è stato elaborato sulla base di un modello predisposto da un gruppo di lavoro che ha coinvolto la Commissione indipendente di valutazione, alcuni segretari degli enti locali della Valle d'Aosta e il CELVA, i cui criteri generali di valutazione sono stati condivisi con le organizzazioni sindacali; l'obiettivo era quello di fornire agli enti locali un punto di partenza comune, che gli enti possano adattare e modificare sulla base delle esigenze richieste dalle peculiarità delle proprie realtà organizzative nel rispetto della propria autonomia.

La realizzazione di un modello del sistema valutazione del personale deriva dalla convinzione che lo sviluppo degli enti locali sia fortemente condizionato dalla loro capacità di attivare le competenze e le energie professionali presenti al loro interno, coinvolgendo il personale e favorendone l'identificazione negli obiettivi aziendali. Lo sviluppo di qualsiasi organizzazione, infatti, richiede la valorizzazione del contributo di tutti gli operatori che ne fanno parte, in funzione del ruolo ricoperto e dei compiti assegnati.

Le finalità del processo di valutazione del personale, che stanno alla base del nuovo modello di sistema di valutazione del personale e che di fatto ne danno sostanza, vengono riassunti qui di seguito:

- **conoscenza:** avere un quadro sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sul contributo quantitativo e qualitativo del dipendente. Si valuta per sapere se il singolo ha raggiunto degli obiettivi prefissati;
- **feedback e motivazione:** restituire al dipendente informazioni sulla sua performance. Si parte dal presupposto che per essere adeguatamente motivato il singolo debba conoscere le esigenze dell'organizzazione in cui opera per poter adattare i propri comportamenti. Si valuta per comunicare al dipendente se i suoi comportamenti e i suoi risultati sono in linea con le attese dell'amministrazione;
- **cambiamento:** sostenere processi di innovazione organizzativa. Nel momento in cui l'ente decide di sostenere la diffusione di nuovi valori o, più semplicemente, la revisione di alcuni processi operativi può individuare alcuni item di valutazioni puntuali. Si valuta per orientare/modificare i comportamenti del dipendente lungo una precisa direzione;
- **formazione:** individuare gap di competenza. Si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, cercando di individuare eventuali aree di criticità o semplici spazi di miglioramento. Si valuta per costruire percorsi formativi adeguati a reali esigenze;
- **sviluppo:** contribuire alla crescita delle persone meritevoli, lungo un arco temporale coerente. Si valuta per stabilire se il dipendente meriti un incarico differente o un passaggio formale di carriera;

- **incentivazione:** riconoscere il contributo del personale. Si valuta per stabilire se il dipendente meriti l'assegnazione di un premio e/o un incentivo.

Riferimenti normativi

- La **legge regionale 23 luglio 2010 n. 22**, recante "*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*", secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 2, disciplina l'organizzazione anche degli enti locali: le disposizioni concernenti la dirigenza e i rapporti di lavoro sono volte ad assicurare il rispetto e la realizzazione dei principi di imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, pari opportunità, responsabilità, semplificazione, partecipazione ai procedimenti amministrativi, accesso ai documenti amministrativi, coordinamento e collaborazione tra organi e strutture, distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa e di controllo degli organi di governo e le funzioni di gestione dei dirigenti.
- L'art. 3, comma 1 della legge fissa, in tema di monitoraggio della performance, il principio secondo cui *"gli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'art. 1 comma 1 definiscono e promuovono la realizzazione degli obiettivi e dei programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite e l'andamento della performance organizzativa rispetto agli obiettivi definiti e assegnati"*.
- L'art. 3, comma 2 lett. g) precisa poi che gli organi di direzione politico-amministrativa provvedono, in particolare, *"al controllo e alla verifica della rispondenza dei risultati gestionali alle direttive generali impartite, secondo le modalità previste dalla Legge e dai provvedimenti di organizzazione"*.
- L'art. 31 introduce i riferimenti a un articolato sistema di misurazione e valutazione della performance, stabilendo che *"al fine di valutare la performance organizzativa e individuale, gli enti di cui all'art. 1 comma 1 adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle relazioni sindacali ove previste dal contratto collettivo regionale di lavoro. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio"*.
- Gli artt. 32, 33 e 34 definiscono rispettivamente la performance organizzativa, la performance individuale dei dirigenti e la performance individuale del personale.
- L'art. 37 definisce i principi del sistema incentivante stabilendo che *"Al fine di favorire il merito e la produttività dei singoli, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che evitino la corresponsione di trattamenti economici indifferenziati e generalizzati, con le modalità stabilite nei provvedimenti di organizzazione e nel rispetto dei criteri generali definiti nel contratto collettivo regionale di lavoro; i sistemi premianti sono, in particolare, volti a valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati e quelli coinvolti in progetti innovativi che incrementano la qualità delle attività e dei servizi offerti con l'attribuzione di incentivi di sviluppo economico o di carriera"*.
- L'art. 25 introduce la formazione e l'aggiornamento della dirigenza quale parametro per il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- La **deliberazione di giunta regionale n. 3771 del 30 dicembre 2010**, recante *"Approvazione delle linee guida del sistema di misurazione e valutazione della performance"*

organizzativa e individuale degli enti del comparto di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22” descrive gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance e fornisce alcune indicazioni in merito alle fasi e ai tempi in cui si articola il processo e alle sue modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

- **Il testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta**, sottoscritto in data 5 ottobre 2011, in cui, agli artt. 24 e 25, definisce rispettivamente la competenza in materia di performance individuale dei dirigenti e l'indice della performance individuale dei dirigenti. L'art. 47 comma 11 dispone in materia di formazione e aggiornamento professionale dei dirigenti. L'art. 62 disciplina la retribuzione di risultato.
- **Il testo unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta**, sottoscritto in data 13 dicembre 2010, all'art. 135 disciplina il salario di risultato dei dipendenti degli enti locali. Gli artt. 150 e 151 definiscono l'allocazione delle risorse del fondo unico aziendale, annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi e finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

Soggetti valutati

Il modello del sistema di valutazione della performance degli enti locali della Valle d'Aosta è applicabile al seguente personale in servizio presso gli enti locali:

- i segretari e i dirigenti degli enti locali di cui al testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, sottoscritto in data 5 ottobre 2011;
- il personale dipendente degli enti locali inquadrato nelle categorie di cui al testo unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative delle categorie del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010.

Elementi oggetto di valutazione

Ogni dipendente del Comune di Chamois sarà valutato, con pesi diversi a seconda del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, sui seguenti elementi:

- la performance organizzativa, legata al raggiungimento degli obiettivi strategici contenuti nel piano della performance;
- la performance di unità organizzativa, connessa ai centri di responsabilità e legata alla realizzazione dei programmi e dei progetti contenuti nel Piano esecutivo di gestione (PEG);
- i comportamenti organizzativi individuali, legati al dizionario dei comportamenti organizzativi.

La valutazione della performance organizzativa dell'ente

La performance organizzativa dell'ente nel suo complesso concerne l'orientamento dell'intera organizzazione al raggiungimento degli obiettivi che l'ente locale si è posto e che sono stati individuati attraverso il Piano della performance.

Gli obiettivi della performance organizzativa dell'ente esprimono il risultato che l'organizzazione intende conseguire per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini e devono essere

coerenti con la strategia definita nella *mission* e nella *vision*. Gli obiettivi devono rispondere ai seguenti criteri:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa: è necessario concentrare l'attenzione sulle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalla struttura organizzativa. Può trattarsi di linee di attività correlate sia a obiettivi strategici sia a obiettivi operativi o eventualmente anche gestionali.
- misurabilità dell'obiettivo: il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve essere verificabile. In fase di assegnazione dell'obiettivo, pertanto, occorre individuare indicatori ben definiti, corredati dalle modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli.
- controllabilità dell'obiettivo da parte della struttura organizzativa: è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda in misura assolutamente prevalente dall'attività svolta dai valutati stessi e dalla loro struttura.
- chiarezza del limite temporale di riferimento: l'obiettivo ha al massimo durata annuale. La data di completamento dell'obiettivo deve essere indicata in maniera certa.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa viene indicato all'interno della relazione annuale sulla performance, che ogni ente trasmette alla Commissione indipendente di valutazione per la sua convalidazione.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa dell'ente viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze della relazione al piano della performance, attribuendo dei punteggi.

Il livello di eccellenza viene raggiunto nel caso in cui l'obiettivo è raggiunto con un particolare apporto innovativo, una importante qualità delle azioni, in termini di esattezza, chiarezza, precisione e rispetto della tempistica.

La valutazione della performance di unità organizzativa

La **performance di unità organizzativa** concerne l'orientamento della singola unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati attraverso il piano esecutivo di gestione (PEG) preventivo.

Gli obiettivi indicati nel PEG consistono in obiettivi gestionali che vengono affidati all'apparato amministrativo al fine di garantire una corretta gestione coerente con i principi di efficienza, efficacia ed economicità

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene indicato all'interno del PEG a consuntivo, che di norma viene approvato dalle amministrazioni locali contestualmente al rendiconto della gestione.

Il PEG costituisce uno strumento indispensabile per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi in quanto al suo interno viene indicato se sono stati raggiunti o meno gli obiettivi indicati nel PEG preventivo.

La valutazione dei comportamenti organizzativi individuali

Le competenze sono il patrimonio complessivo di qualità personali e conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. È un capitale, un bene valutabile, osservabile e migliorabile nel tempo attraverso processi di apprendimento e sviluppo. Le competenze si traducono in **comportamenti organizzativi individuali** e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che:

- dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione;
- dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

In questo contesto, risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento del sistema di valutazione che i soggetti che hanno un ruolo attivo di valutazione effettuino una significativa differenziazione dei giudizi dei comportamenti dei propri collaboratori.

La valutazione viene effettuata sulla base di categorie di comportamenti differenti in base al ruolo ricoperto da ogni dipendente all'interno dell'ente, in particolar modo si distingue tra personale dirigenziale e personale inquadrato nelle categorie.

La valutazione dei comportamenti del personale con qualifica dirigenziale avviene attraverso l'analisi delle seguenti tipologie:

- capacità di guidare i collaboratori e leadership;
- capacità di collaborare con i soggetti istituzionali interni ed esterni all'ente;
- formazione e sviluppo professionale;
- innovazione dei processi organizzativi;
- relazioni con i diversi portatori di interesse;
- modalità di programmazione, di utilizzo e di rendicontazione delle risorse assegnate;
- capacità di individuare e risolvere i problemi;
- tensione al risultato e alla qualità del lavoro.

La valutazione delle comportamenti dei responsabili di servizio e del personale inquadrato nelle categorie avviene attraverso l'analisi delle seguenti tipologie:

- capacità di fare squadra (collaborazione e team working);
- capacità di individuare e risolvere i problemi;
- tensione al risultato e alla qualità del lavoro;
- formazione e sviluppo professionale;
- orientamento all'utente;
- flessibilità;
- motivazione;
- spirito di iniziativa.