

COMUNE DI FONTAINEMORE
Regione Autonoma della Valle d'Aosta

PIANO DELLE PERFORMANCE

Triennio 2013 - 2015

ai sensi della Legge regionale 23
luglio 2010, n. 22

maggio 2013

INTRODUZIONE

CHE COS'E' IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il piano della performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e disciplinato altresì dal capo IV della legge regionale 23 luglio 2010, n.22.

La riforma succitata si inserisce in un momento storico in cui le performance della pubblica amministrazione sono percepite come insoddisfacenti. Tale percezione deriva paradossalmente non da informazioni tratte da sistemi di misurazione e valutazione dei risultati, ma da una condizione di opacità, di conoscenza parziale o scorretta della natura e del livello dei risultati che le amministrazioni pubbliche producono. Performance richiama al tempo stesso il potenziale, l'azione e il risultato ottenuto.

Non sono previste sanzioni a carico degli enti inadempienti, ma l'assenza di specifiche sanzioni non toglie comunque nulla alla rilevante importanza di questo documento; occorre, pertanto, prestare particolare attenzione sia ai contenuti innovativi che gli enti locali devono inserire in tale documento, in modo da adattarlo ai vincoli innovativi dettati dal legislatore, sia alle metodologie da utilizzare per la redazione, in modo da coinvolgere i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, sia alla necessità di garantire la massima trasparenza ed accessibilità.

La finalità dello stesso è quello di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo futuro, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini.

Il Piano, disciplinato dall'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati obiettivi e indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano deve essere redatto in maniera da garantire i seguenti principi: *qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rendicontazione della performance.*

La *qualità* della rappresentazione della performance è data dall'adozione di un sistema di obiettivi che siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, 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 e degli interventi;
- d) riferibili a un arco temporale determinato;
- e) commisurati a valori di riferimento derivanti 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.

La comprensibilità della rappresentazione della performance è data dal legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Si tratta di rappresentare il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

L'attendibilità della rappresentazione della performance sussiste solo se è verificabile *ex post* la correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze.

La Regione autonoma Valle d'Aosta, nell'esercizio della sua competenza legislativa primaria in materia, ha recepito i principi del D.Lgs. 150/2009 attraverso la Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 che al capo IV rubrica "Trasparenza e valutazione della performance".

La disciplina della legge 22/2010, si innesta nella realtà valdostana in un sistema di programmazione strategica e gestionale, di rendicontazione e benchmark, introdotti 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".

Tali strumenti (Relazione previsionale e programmatica, Peg a preventivo, Peg a consuntivo, Benchmark) hanno trovato, con l'ausilio del Dipartimento enti locali della Regione Valle d'Aosta, ampia sperimentazione presso gli enti locali, diffondendo una cultura di programmazione per obiettivi e indicatori che ben si raccorda con la rappresentazione della performance.

Tale raccordo è assicurato dall'attenzione prestata dai principali documenti di programmazione del sistema contabilità della Valle d'Aosta, ai profili di responsabilità dei vari attori (finanziaria, gestionale, di risultato) e all'assetto organizzativo strettamente correlato; in particolare:

Il Bilancio, quale documento di **programmazione finanziaria** è triennale, autorizzatorio e di competenza; strutturato in parte entrata (titoli, categorie e risorse) ed in parte spesa (titoli, centri di responsabilità di spesa ed interventi);

La Relazione previsionale e programmatica è:

- Documento di **programmazione strategica**;
- Approvata dall'organo rappresentativo, contestualmente al bilancio triennale;
- Illustra le caratteristiche generali dell'ente, le risorse complessivamente disponibili ed il quadro generale degli impieghi;
- La parte spesa è redatta **per programmi ed eventualmente per progetti**, al fine di permettere una lettura del bilancio finanziario che dia conto delle **scelte programmatiche**;

Il piano esecutivo di gestione è:

- Documento di **programmazione gestionale**;
- Annuale;
- Collegato alla RPP;

- Dettaglia attività ed **obiettivi gestionali** contenuti nei programmi della RPP, articolati in centri di costo (Parte Ia Peg);
- Dettaglia le risorse già assegnate, individuate con i fattori produttivi, per il conseguimento degli obiettivi (Parte IIa Peg).

Il piano della performance è:

- Documento di **programmazione strategica ed operativa**;
- Triennale ;
- Collegato alla RPP e al Peg;
- Dettaglia gli indirizzi e gli **obiettivi strategici ed operativi**;
- Dettaglia gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Le disposizioni legislative in materia prevedono, altresì, la pubblicazione immediata del Piano, nonché degli steps intermedi di verifica e della relazione finale quale documento consuntivo sui risultati raggiunti nell'anno di riferimento.

PARTE PRIMA

CHI SIAMO - IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Fontainemore, situato a 686 m. s.l.m., si trova in Valle d'Aosta, nella Valle del Lys (detta anche valle di Gressoney) e fa parte della comunità montana Mont Rose. Ha una superficie di circa 32 Km². e conta oggi circa 453 abitanti, è una località con spiccate caratteristiche di ruralità che conserva intatti valori paesaggistici, naturalistici e architettonici, con varie iniziative a favore del turismo soprattutto quello naturalistico visto che nel Vallone del Vargno si trova la Riserva naturale del Mont Mars, che con i suoi numerosi laghi ed ambienti tipici dell'arco alpino, offre molte possibilità di escursioni.

Il comune è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (articolo 114).

I Comuni, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione che hanno la rappresentanza generale della propria comunità, ne curano gli interessi e ne promuovono lo sviluppo. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e spesa, hanno risorse autonome e trasferimenti da parte della Regione, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie.

La legge regionale 54/1998 disciplina l'ordinamento degli enti locali della Valle d'Aosta.

Il Comune di Fontainemore è dotato di uno Statuto Comunale approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 12 in data 23.01.2003 e successivamente modificato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 30 in data 30.06.2005, n. 18 in data 27.05.2009, n. 12 in data 06.04.2010, n. 27 in data 07.07.2010 e n. 33 in data 02.07.2012.

Lo Statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'Ente; in particolare specifica le finalità istituzionali dell'ente, le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti e della partecipazione popolare.

Ai sensi dell'articolo 73 della Legge Regionale 54/1998 il Comune di Fontainemore fa parte della Comunità Montana Mont Rose. La Comunità montana associa i Comuni che condividono un territorio e obiettivi di sviluppo comune. Tutti i Comuni che appartengono a una Comunità montana devono concorrere al funzionamento della stessa.

COSA FACCIAMO

Lo Statuto comunale all'articolo 2 elenca i principi fondamentali a cui il Comune deve attenersi nello svolgimento delle sue attività.

La comunità di Fontainemore, organizzata nel proprio Comune che ne rappresenta la forma associativa, costituisce l'ente locale, autonomo e democratico che la rappresenta, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo secondo i principi della costituzione, delle leggi dello stato e di quelle regionali.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa, finanziaria e amministrativa, nonché impositiva nei limiti fissati dalle leggi e nell'ambito dei propri regolamenti e delle norme di coordinamento della finanza pubblica.

Nell'esercizio di tale autonomia, delle sue funzioni e dei suoi servizi si uniforma ai principi dei diritti dei cittadini, della parità tra uomini e donne, respingendo ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, l'origine etnica, la lingua, la religione, le opinioni politiche, l'appartenenza a minoranze, l'orientamento e l'identità sessuale, favorendo la partecipazione di tutti i cittadini alla gestione degli affari pubblici, dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'amministrazione e della sussidiarietà dei livelli di governo regionale, nazionale e comunitario rispetto a quello comunale.

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la comunità e il territorio comunale.

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e di valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "Contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dagli *indirizzi generali di governo*, che viene comunicato dal Sindaco al Consiglio comunale nella prima seduta successiva alla elezione. Esso costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tale documento che si collega la programmazione economico-finanziaria, attraverso il bilancio di previsione annuale e pluriennale e la Relazione previsionale e programmatica.

CONTESTO INTERNO

Il Comune di Fontainemore esercita le funzioni e le attività di competenza attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso forme di gestione associata di servizi

che attraverso la partecipazione a società e consorzi, secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità. L'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e si articola nel seguente modo:

- a) I servizi sono le unità organizzative di massimo livello e corrispondono alle aree di interesse dell'ente;
- b) Gli uffici sono unità operative semplici costituite nell'ambito dei servizi sulla base dell'omogeneità dei processi gestiti o delle competenze richieste.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

La struttura organizzativa del Comune di Fontainemore si articola nelle seguenti aree funzionali e servizi:

1. AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI

Responsabile Segretario Comunale

Dott.ssa Cinzia BIELER

- a) servizi segreteria
- b) servizi demografici
- c) servizi anagrafici e di stato civile
- d) leva
- e) servizi statistici
- f) servizio protocollo e archivio
- g) servizio commercio
- h) servizi scolastici
- i) servizi socio assistenziali (assegni maternità, emergenza abitativa, varie assistenziali)
- j) gestione personale
- k) servizi cimiteriali
- l) refezione scolastica

2. AREA CONTABILE

Responsabile Segretario Comunale

Dott.ssa Cinzia BIELER

- a) servizio finanziario
- b) servizi tributari

3. AREA TECNICO-MANUTENTIVA

Responsabile Tecnico comunale

Geom. Paolo NOASCONE

- a) servizio edilizia privata
- b) servizio opere pubbliche
- c) servizi di manutenzione fabbricati e manufatti
- d) servizio espropri
- e) protezione civile

4. AREA VIGILANZA

Responsabile Segretario Comunale

Dott.ssa Cinzia BIELER

a) servizi di vigilanza

La dotazione organica del Comune di Fontainemore alla data attuale è la seguente:

SERVIZIO	UFFICIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	POS.	NUMERO POSTI		
					organico	occupati	vacanti
AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI	Segreteria e protocollo	Aiuto collaboratore amministrativo	C	C1	1	1	
	Anagrafe e stato civile	Istruttore amministrativo	D	D	1	1	
		Collaboratore	C	C2	1	0	1
	Polizia locale	Collaboratore messo guardia	C	C1	1	0,2	0,8
		Aiuto collaboratore autista	B	B2	1	1	
Refezione	Cuoca addetta refezione scolastica	B	B2	1	1		
		Addetto assistenza refezione e scuolabus e bidello	B	B1	1	0,5	0,5
CONTABILE E TRIBUTI	Contabilità e tributi	Istruttore contabile	D	D	1	1	
		Aiuto segretario e contabile	C	C2	1	0	1
TECNICO-MANUTENTIVO	Tecnico	Tecnico comunale resp settore tecnico e manutentivo	D	D	1	1	
		Geometra	C	C2	1	1	
	Manutentivo	Operaio specializzato, autista	B	B3	2	1	1
TOTALE					13	8,7	4,3

GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Il Consiglio, la Giunta, il Sindaco sono gli organi di governo del Comune: a loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico amministrativo.

Il Sindaco rappresenta la Comunità e l'Amministrazione comunale. Il sindaco è il capo del governo locale e come tale esercita funzioni di rappresentanza, presidenza, sovrintendenza e amministrazione. Esercita le funzioni attribuite dalla legge nonché dall'articolo 24 dello Statuto comunale.

La Giunta comunale è l'organo esecutivo e di governo del comune. Impronta la propria attività ai principi della collegialità, della trasparenza, dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, collabora con il sindaco nell'amministrazione del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali. E' composta dal sindaco che la presiede, dal vice sindaco, che assume di diritto la carica di assessore, e fino ad un massimo di 5 assessori compreso il vicesindaco. In caso di impedimento o assenza del sindaco presiede il vicesindaco"

Il Consiglio comunale rappresenta l'intera comunità locale, stabilisce gli indirizzi di governo e esercita il controllo politico – amministrativo sull'attività del Comune, ha autonomia organizzativa e funzionale, è composto dal Sindaco, dal Vice Sindaco e da 11 consiglieri.

LE RISORSE FINANZIARIE a disposizione dell'Amministrazione per il triennio 2013-2015 sono state allocate con la deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 20.03.2013 di approvazione del Bilancio di previsione pluriennale dell'Ente.

Nel periodo di riferimento le entrate e le spese previste sono ripartite come di seguito:

ENTRATA			
Titolo	2013	2014	2015
I	322.738,00	298.738,00	298.738,00
II	699.953,50	711.027,93	711.027,93
III	254.000,00	254.000,00	254.500,00
IV	636.167,69	645.749,87	169.749,87
V	0,00	0,00	0,00
VI	270.733,00	266.733,00	266.733,00
Avanzo amm.	30.000,00	=	=
Totale €	2.213.592,19	2.176.248,80	1.700.748,80
USCITA			
Titolo	2013	2014	2015
I	1.226.276,50	1.210.665,93	1.208.330,93
II	666.167,69	645.749,87	169.749,87
III	50.415,00	53.100,00	55.935,00
IV	270.733,00	266.733,00	266.733,00
Totale €	2.213.592,19	2.176.248,80	1.700.748,80

FUNZIONI E SERVIZI ESERCITATI IN FORMA ASSOCIATA

Il comune di Fontainemore ai sensi dell'articolo 83 della Legge Regionale 54/1998 esercita in forma associata diverse funzioni comunali, attraverso la Comunità montana Mont Rose. In particolare sono state stipulate le convenzioni per l'esercizio in forma associate dei seguenti servizi e funzioni:

1. organizzazione e gestione dei centri estivi per minori
2. organizzazione e gestione di soggiorni climatoterapeutici per anziani
3. organizzazione e gestione del servizio di teleassistenza e telesoccorso per anziani e inabili
4. gestione del servizio contabile relativo al personale dei comuni compresi nel territorio comunitario
5. raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti oltre alla pulizia delle strade;
6. servizi socio assistenziali per anziani
7. gestione dei contratti di lavori, servizi e forniture, delle procedure di espropriazione per pubblica utilità e degli affidamenti sopra soglia di competenza degli enti locali
8. gestione di alcuni servizi tecnico manutentivi
9. spese generali di funzionamento;
10. commissione di pubblico spettacolo.
11. gestione lavoratori socialmente utili (LUS)

Il Comune di Fontainemore gestisce altresì in forma associata con le comunità montane Walser e Mont Rose lo sportello unico degli enti locali.

Altresì il Comune di Fontainemore fa parte dell'associazione "Sub-ato Mont Rose - Walser" per la gestione di tutto il servizio idrico integrato ai sensi della legge regionale 27/1999.

Infine, ma assolutamente rilevante nel presente contesto, la segreteria del comune di Fontainemore è convenzionata dal 09.03.2012 con il Comune di Gressoney-La-Trinité. Di fatto dunque il segretario e unico dirigente dell'ente, presta servizio presso il

Comune di Gressoney-La-Trinité nella misura del 60% e nel comune di Fontainemore nella misura del 40%.

PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ E CONSORZI E ASSOCIAZIONE DI COMUNI

Il Comune di Fontainemore detiene delle quote di partecipazione delle seguenti persone giuridiche:

Denominazione	Oggetto sociale	Quota partecipazione al 31.12.2012
S.I.V. (Società idroelettrica Vargno)	Attività di produzione e vendita di energia elettrica.	80%
Idroelettrica s.c.r.l.	Consorzio di autoproduzione di energia idroelettrica	0,10%
Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta	La Cooperativa costituisce l'organismo a carattere strumentale del Consiglio permanente degli Enti Locali, con funzioni di supporto nello svolgimento delle attività svolte dagli Enti Locali nell'ambito del Sistema delle Autonomie in Valle d'Aosta.	1,2%

PARTE SECONDA

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

“Conoscere per governare è un’esigenza concreta.”

PUNTI DI FORZA:

Considerato che la realtà territoriale è di piccole dimensioni il Comune diventa il punto di riferimento al quale la cittadinanza si rivolge per consigli su problematiche di vario tipo che la stessa deve affrontare. L'Amministrazione, inoltre, svolge molto spesso un ruolo informativo prezioso specialmente per la popolazione anziana che ha scarsi mezzi di informazione. Questa situazione rende consapevoli immediatamente delle esigenze della collettività e consente di adottare delle strategie per la soluzione dei problemi.

PUNTO DI DEBOLEZZA

Purtroppo, le risorse finanziarie e di personale non sempre sono sufficienti per soddisfare le esigenze della Comunità e dare risposte puntuali e nei termini di legge agli adempimenti normativi.

PARTE TERZA

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI 2013/2015

L'obiettivo principale che l'Amministrazione intende perseguire è il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi offerti al cittadino, conciliando le esigenze di contenimento della spesa, dettate dalle minori risorse economiche disponibili, con le risorse umane a disposizione i cui carichi di lavoro sono in costante aumento, stante i molteplici adempimenti di carattere generale, posti a carico degli enti locali.

È indubbio che negli ultimi esercizi le difficoltà gestionali si sono sensibilmente incrementate, stante le continue evoluzioni normative che hanno accresciuto gli adempimenti, spesso più formali che sostanziali, posti a carico dell'ente locale. Per contro nel Comune di Fontainemore non è stato possibile incrementare la dotazione organica per far fronte ai nuovi adempimenti.

L'individuazione degli obiettivi strategici del Comune deve pertanto tenere conto di alcuni principi cardine:

- mantenere strutture e servizi esistenti;
- innovare e migliorare l'organizzazione dell'ente, sia interna sia esterna con l'ottimizzazione della comunicazione.

Lo scopo da perseguire con gli obiettivi strategici è quello di finalizzare il lavoro di tutti i servizi a un unico fine: quello del risultato univoco del miglioramento del servizio al cittadino e del rispetto del programma di Governo dell'Amministrazione.

Particolare rilievo assumono gli obblighi derivanti dall'attuazione del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia trasparenza. Gli adempimenti richiesti sono molteplici e spesso di complessa formulazione, soprattutto in un contesto con risorse umane limitate, fermo l'obbligo di invarianza finanziaria posto dall'articolo 51 della norma.

Obiettivi strategici del segretario comunale nonché responsabile del servizio tecnico, per il triennio 2013 – 2015, da raggiungere con la partecipazione di tutto il personale dipendente dell'ente.

1. Consolidare il processo di formazione, consulenza, supporto e controllo nei confronti dei vari settori comunali.
2. Sostenere tecnicamente le decisioni strategiche dell'amministrazione.
3. Mantenimento di un buon livello dei servizi e degli acquisti a supporto dell'attività dei settori comunali, anche a fronte della riduzione delle risorse di budget, in una logica di ottimizzazione del loro utilizzo.
4. Indizione di procedure concorsuali anche nell'ambito dei servizi in economia, nell'ottica di razionalizzazione della spesa pubblica.
5. Proseguire nelle azioni di semplificazione amministrativa.
6. Garantire interventi rapidi e risolutivi di manutenzione ordinaria delle infrastrutture pubbliche.
7. Produrre gli strumenti di rendicontazione con tempestività e utilizzarli per l'attività di programmazione dei periodi successivi.
8. Coinvolgere il personale nell'attività di misurazione, monitoraggio, controllo e valutazione.
9. Mantenimento della rilevazione analitica dei servizi del personale, ai fini di una corretta e attendibile imputazione delle spese.
10. Attuazione del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nel rispetto del piano triennale della trasparenza.
11. Gestione puntuale ed efficiente delle entrate.

PARTE QUARTA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

“Una sfida sempre aperta”

Annualmente, entro il 30 giugno, è necessario procedere alla valutazione della performance, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La complessità del concetto di performance si accompagna alla difficoltà di accompagnare tale concetto alla misurazione, trasparenza e meritocrazia. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a realizzare un sistema che consenta loro di misurare e valutare la performance, a premiare il merito al proprio interno e ad assicurare la trasparenza all'esterno nei confronti di utenti e delle categorie di portatori di interesse.

La valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso costituisce una novità assoluta per gli Enti Locali. Detta valutazione, finalizzata a definire un quadro unitario dei risultati conseguiti dall'amministrazione, deve necessariamente prendere in considerazione più ambiti di misurazione e fondarsi sugli esiti forniti dal sistema di misurazione. Dal momento che gli esiti della valutazione devono fornire elementi utili allo svolgimento di analisi comparate nel tempo e con altre organizzazioni, la valutazione dovrebbe essere svolta secondo criteri che siano almeno in parte omogenei. Omogenei possono essere il modello complessivo del sistema di misurazione che identifica ambiti e dimensioni di misurazione, i singoli servizi su cui la performance si misura, gli indicatori da impiegare per misurare.

Il processo inevitabile di valutazione permette di sostituire a giudizi disorganici, saltuari e formulati secondo i criteri più vari una procedura sistematica, pur tenendo conto che la valutazione implica comunque una certa dose di soggettività.

L'oggettività non si ottiene ricercando strumenti il più neutrali e trasversali possibile, ma condividendo il sistema a tutti i livelli, dove condividere non vuol solo dire informare, ma costruire significati condivisi su scopi, contenuti e modalità di valutazione analizzandone i risultati.

Tutto ciò premesso corre l'obbligo di precisare che l'esigua dotazione organica dell'ente e la presenza di un unico responsabile del servizio non consentono di destinare risorse umane che in via esclusiva si dedichino alla progettazione, monitoraggio e valutazione della performance, bensì tutta l'attività costituisce un ulteriore carico di lavoro in capo ai singoli dipendenti e in particolare al segretario.

Il quadro contrattuale vigente prevede poi risorse assai esigue destinate al riconoscimento della meritocrazia, con un limitato potere discrezionale dell'amministrazione comunale; in particolare vige l'obbligo contrattuale di riconoscere un salario di risultato medio di almeno euro 700,00.

Parimenti va precisato che anche i risultati evidenziati dal Peg a consuntivo e dal Benchmark, in questa fase, sono utili solo ai fini del confronto con i risultati dell'ente stesso riferiti agli esercizi precedenti, e non anche per il confronto tra enti, in quanto a tutt'oggi non si è riusciti a raggiungere, a livello regionale, una uniformità e omogeneità di registrazione analitica delle spese, nonché delle successive fasi di rettifica e ribaltamento. Dette circostanze fanno sì che la medesima spesa sia esposta dai singoli enti locali con modalità diverse, anche in centri di costi diversi e pertanto il risultato non consente un confronto attendibile ed esaustivo.

Per l'anno 2013 la valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance di unità organizzativa è effettuata mediante:

- Relazione sulla performance, contestualmente alla redazione del Peg a consuntivo.
- Peg a consuntivo con gli indicatori previsti in sede previsionale
- Benchmark.

A tal fine si da atto che l'esiguità del personale in servizio, ovvero sostanzialmente un dipendente per ogni unità organizzativa, consente di accorpate in un unico documento la valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance di unità organizzativa.

La valutazione dei comportamenti organizzativi individuale è invece affidata agli strumenti contrattuali vigenti, come disciplinato dal verbale di concertazione in data 9 aprile 2013 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali, nonché il testo concordato in data 05.06.2013 per la definizione del contratto di settore degli enti locali della Valle d'Aosta per la definizione dei criteri generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, in applicazione dell'articolo 7 del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del 13.12.2010, nel rispetto del modello del sistema di valutazione del personale degli enti locali della Valle d'Aosta, approvato dal Comitato esecutivo del CPEL.

In particolare per il personale dipendente la valutazione è effettuata dal segretario, attraverso un confronto diretto tra il soggetto, in un momento dedicato, attraverso l'illustrazione delle attività svolte e il confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'ente non ha responsabilità dei servizi oltre al segretario.

Con riguardo alla figura del segretario, la valutazione è effettuata dal sindaco, organo di direzione politico – amministrativa, informata la giunta, organo esecutivo di riferimento, attraverso un confronto diretto tra il soggetto, in un momento dedicato, attraverso l'illustrazione delle attività svolte e il confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.