



Prot. n. 4406/2016

approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 16.11.2016

Relazione sulla performance 2015

(art. 10, comma 1, lettera b, D.Lgs. n. 150/2009)

Presentazione ed Indice

Presentazione

La presente relazione è stata predisposta secondo le linee guida di cui all'art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. 150/2009.

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto sopra menzionato costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del decreto che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", ora denominata "Amministrazione Trasparente". Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di

funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo. La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Indice

1- Sintesi informazionipag. 2
2- Obiettivi: risultati raggiunti e scostamentipag. 6
3- Risorse, efficienza ed economicitàpag. 12
4- Pari opportunità e bilancio di generepag. 13
5- Processo di redazione della relazione sulla performancepag. 14

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

(come da delibera 5/2012, punto 2, della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, la lunghezza complessiva della sezione deve essere limitata per assicurare la sua funzione divulgativa e di sintesi)

Il contesto esterno di riferimento:

L'amministrazione ha svolto la sua azione in un contesto caratterizzato dalla riorganizzazione dell'ente comunale alla luce del modello associativo intercomunale (associazione obbligatoria di comuni contermini) e dall'introduzione di nuove discipline organizzative dei singoli settori in una situazione di sostanziale diminuzione delle risorse umane e finanziarie disponibili. Tale contesto ha influenzato molto negativamente l'attività del Comune in quanto ha introdotto elementi di complessità in un sistema già provato dalla progressiva riduzione delle risorse economiche ed umane a disposizione (anni consecutivi di diminuzione dei trasferimenti e di blocco del turn-over del personale in uscita). Si sono poi registrati alcuni fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione. In particolare per quanto riguarda l'evoluzione della domanda, la regione continua delegare funzioni amministrative ed esecutive senza prevedere alcun trasferimento specifico di risorse e di personale per le ore di lavoro sottratte ai servizi propriamente comunali, il che si traduce in una sottrazione di risorse dalla gestione ordinaria comunale ed un progressivo taglio dei servizi ai cittadini. Relativamente poi agli interventi normativi intervenuti durante l'anno è degna di nota l'introduzione da parte della regione di norme di difficile applicazione in quanto spesso contraddittorie e talvolta inattuabili come ad esempio in materia di acquisti tramite centrali uniche, di fatto non ancora in grado di funzionare nei tempi e nei modi richiesti per garantire il buon andamento dell'azione amministrativa, con il risultato di bloccare per parecchi mesi l'acquisto di beni e servizi e rallentare il ciclo dei lavori pubblici con ricadute negative sul tessuto socio-economico locale, fino a poco tempo prima beneficiario delle commesse pubbliche locali.

L'amministrazione:

Quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione – personale comunale n. 6 unità con le seguenti tipologie n. 3 area amministrativa e n. 3 area tecnica + segretario non dipendente – risorse finanziarie assegnate: €. 590.150,00 – articolazioni territoriali esistenti: unica – servizi resi (corrispondenti alle risposte per attività richieste): circa 8.100 – numero di utenti serviti (corrispondenti al numero di coloro che hanno presentato richieste: circa 8.100.

Sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché il rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale: L'Organismo indipendente di valutazione non ha a tutt'oggi effettuato le indagini di cui sopra previste dall'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009.

I risultati raggiunti (dati di sintesi)

***Obiettivo n. 1:** Garantire, nel presente periodo di crisi economica che ha pesanti ripercussioni anche sulle risorse degli Enti locali, l'erogazione di servizi e funzioni, in coerenza con le disposizioni della l.r. 30/2011, ottimizzando l'utilizzo delle risorse economiche e delle risorse umane disponibili.*

Indicatore: realizzazione obiettivi gestionali;

Valore atteso: 4 obiettivi gestionali completamente raggiunti nel triennio.

Obiettivo gestionale n. 1: Mantenimento e potenziamento delle reti di collaborazione con i Comuni circostanti, o con altri soggetti che condividano obiettivi analoghi, per la gestione associata di servizi e funzioni.

Indicatore: implementazione delle convenzioni tra comuni per lo svolgimento dei servizi nei termini deliberati dall'amministrazione;

Valore atteso: numero di convenzioni rese operative nei termini deliberati durante tutto il triennio.

RISULTATO 2015:

mantenuti e rafforzati i legami associativi con i comuni circostanti (Antey-Saint-André, Torgnon e Chamois).

Mantenuti i legami associativi in seno alla Unité des Communes per i servizi ad essa delegati.

Stipulate n. 2 nuove convenzioni

Obiettivo gestionale n. 2: Supporto all'organizzazione degli eventi turistici deliberati dall'amministrazione nonostante la riduzione delle risorse a disposizione sia nell'anno 2015, sia nell'anno 2016, sia nell'anno 2017.

Indicatore: eventi turistici realizzati;

Valore atteso: numero di eventi turistici che vengono realizzati annualmente dopo essere stati deliberati.

RISULTATO 2015:

contribuito alla realizzazione di n. 2 eventi

Obiettivo gestionale n. 3: Allineamento e standardizzazione delle routine aziendali dei servizi interessati dall'associazionismo intercomunale.

Indicatore: semplificazione ed assimilazione delle procedure di best-practice;

Valore atteso: numero di procedure di best-practice implementate annualmente.

RISULTATO 2015:

avviate procedure allineate e standardizzate nell'area finanziaria tra i Comuni di Antey-Saint-André, La Magdeleine e Torgnon.

Obiettivo gestionale n. 4: Riorganizzazione logistica degli uffici e degli spazi utilizzati per le attività istituzionali.

Indicatore: recupero spazi sottoutilizzati.

Valore atteso: numero di metri quadrati (o lineari) di spazio recuperati annualmente.

RISULTATO 2015:

Recuperati ml 4 in più.

Le criticità e le opportunità:

Al fine di esaminare criticità ed opportunità si propone un'analisi SWOT¹ del contesto entro cui opera il Comune.

Fattori utili
di origine interna

1. 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

¹ L'analisi SWOT (conosciuta anche come matrice SWOT) è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (*Strengths*), i punti di debolezza (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) di un progetto o in un'impresa o in ogni altra situazione in cui un'organizzazione od un individuo debba svolgere una decisione per il raggiungimento di un obiettivo. L'analisi può riguardare l'ambiente interno (analizzando punti di forza e debolezza) o esterno di un'organizzazione (analizzando minacce ed opportunità).

ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni.

2. La disponibilità di cospicui beni, produttivi di reddito, assicura al bilancio comunale entrate correnti proprie ragguardevoli in proporzione alle dimensioni dell'Ente.

Fattori dannosi di origine interna

1. Il rovescio della medaglia della polifunzionalità del personale è la difficoltà di approfondimento e di aggiornamento di tematiche e normative dovuta alla quantità e alla vasta eterogeneità degli adempimenti.

2. La vastità del territorio necessita di notevoli risorse e interventi per il suo mantenimento.

Fattori utili di origine esterna

1. 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; questo è soprattutto evidente per la popolazione anziana. Tale situazione permette di essere immediatamente consapevoli delle esigenze della comunità, e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.

2. Il fatto che l'intero territorio comunale rientri in un ambiente naturale di particolare attrazione e bellezza è un volano per lo sviluppo turistico del territorio.

Fattori dannosi di origine esterna

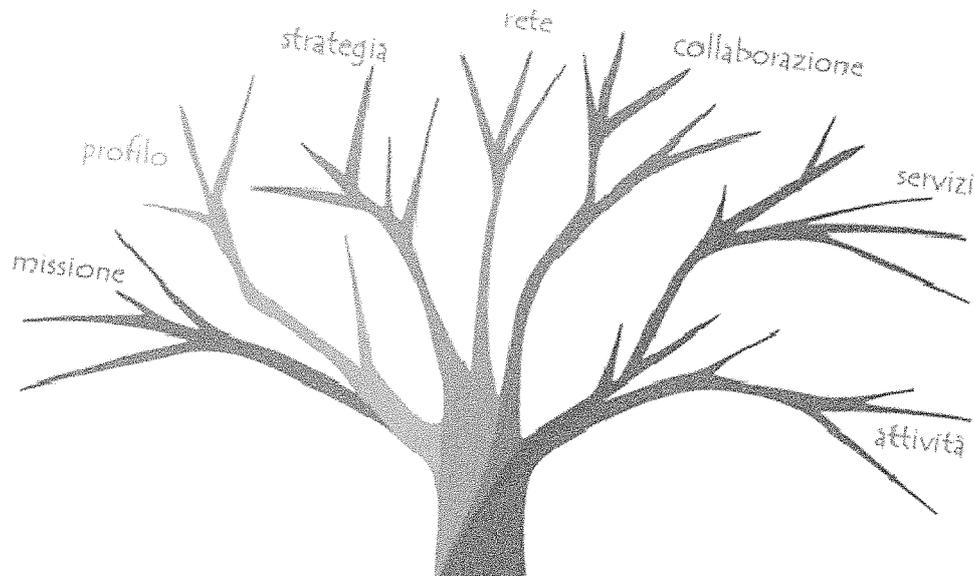
1. La lontananza dagli altri centri abitati, e in particolare dal fondovalle, ove si concentrano le maggiori opportunità di lavoro e i servizi (es. scuole medie e superiori, negozi e servizi specializzati) e i centri di attività ricreativo/culturali rischia di incentivare il trasferimento della popolazione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

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

3. La vallata ha subito nel corso degli ultimi anni diversi eventi calamitosi (alluvioni e fenomeni franosi) che impongono interventi costosi e particolarmente impegnativi di tutela del territorio.

Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

Albero della performance



Obiettivo n. 1: *Garantire, nel presente periodo di crisi economica che ha pesanti ripercussioni anche sulle risorse degli Enti locali, l'erogazione di servizi e funzioni, in coerenza con le disposizioni della l.r. 30/2011, ottimizzando l'utilizzo delle risorse economiche e delle risorse umane disponibili.*

Indicatore: realizzazione obiettivi gestionali;

Valore atteso: 4 obiettivi gestionali completamente raggiunti nel triennio.

Obiettivo gestionale n. 1: *Mantenimento e potenziamento delle reti di collaborazione con i Comuni circostanti, o con altri soggetti che condividano obiettivi analoghi, per la gestione associata di servizi e funzioni.*

Indicatore: implementazione delle convenzioni tra comuni per lo svolgimento dei servizi nei termini deliberati dall'amministrazione;

Valore atteso: numero di convenzioni rese operative nei termini deliberati durante tutto il triennio.

RISULTATO 2015:

mantenuti e rafforzati i legami associativi con i comuni circostanti (Antey-Saint-André, Torgnon e Chamois).

Mantenuti i legami associativi in seno alla Unité des Communes per i servizi ad essa delegati.

Stipulate n. 2 nuove convenzioni

Obiettivo gestionale n. 2: Supporto all'organizzazione degli eventi turistici deliberati dall'amministrazione nonostante la riduzione delle risorse a disposizione sia nell'anno 2015, sia nell'anno 2016, sia nell'anno 2017.

Indicatore: eventi turistici realizzati;

Valore atteso: numero di eventi turistici che vengono realizzati annualmente dopo essere stati deliberati.

RISULTATO 2015:

contribuito alla realizzazione di n. 2 eventi

Obiettivo gestionale n. 3: Allineamento e standardizzazione delle routine aziendali dei servizi interessati dall'associazionismo intercomunale.

Indicatore: semplificazione ed assimilazione delle procedure di best-practice;

Valore atteso: numero di procedure di best-practice implementate annualmente.

RISULTATO 2015:

avviate procedure allineate e standardizzate nell'area finanziaria tra i Comuni di Antey-Saint-André, La Magdeleine e Torgnon.

Obiettivo gestionale n. 4: Riorganizzazione logistica degli uffici e degli spazi utilizzati per le attività istituzionali.

Indicatore: recupero spazi sottoutilizzati.

Valore atteso: numero di metri quadrati (o lineari) di spazio recuperati annualmente.

RISULTATO 2015:

Recuperati ml 4 in più.

Obiettivi strategici (all. 2 del. 5/2012)

Descrizione obiettivo 1: Garantire, nel presente periodo di crisi economica che ha pesanti ripercussioni anche sulle risorse degli Enti locali, l'erogazione di servizi e funzioni, in coerenza con le disposizioni della l.r. 30/2011, ottimizzando l'utilizzo delle risorse economiche e delle risorse umane disponibili.

Peso obiettivo 1: 100%

Risorse umane obiettivo 1: n. 6 con ambito che comprende sia l'area amministrativa sia l'area tecnica.

Risorse finanziarie obiettivo 1: € 590.150,00

Indicatori obiettivo 1: realizzazione 4 obiettivi gestionali.

Peso indicatori: 25% ciascun obiettivo gestionale (tot. 100%)

Target: servizi agli utenti e riorganizzazione interna.

Valore consuntivo indicatori: positivo.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo 1: 100%.

Sistema di misurazione e valutazione della performance: data di approvazione 21.01.2015 - data di pubblicazione 21.01.2015 - data ultimo aggiornamento 13.01.2016 - link documento: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=252

Piano della performance: data di approvazione 21.01.2015 - data di pubblicazione 21.01.2015 - data ultimo aggiornamento 13.01.2016 - link documento: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=250

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: data di approvazione 21.01.2015 - data di pubblicazione 21.01.2015 - data ultimo aggiornamento 13.01.2016 - link documento: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=257

Standard di qualità dei servizi: data di approvazione N.A. data di pubblicazione N.A. data ultimo aggiornamento N.A. link documento http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=240

Obiettivi e piani operativi

Come suggerito nelle linee guida per la redazione della Relazione sulla performance si indicano “le stesse informazioni richieste per gli obiettivi strategici del paragrafo precedente”:

Obiettivo n. 1: *Garantire, nel presente periodo di crisi economica che ha pesanti ripercussioni anche sulle risorse degli Enti locali, l'erogazione di servizi e funzioni, in coerenza con le disposizioni della l.r. 30/2011, ottimizzando l'utilizzo delle risorse economiche e delle risorse umane disponibili.*

Indicatore: realizzazione obiettivi gestionali;

Valore atteso: 4 obiettivi gestionali completamente raggiunti nel triennio.

Obiettivo gestionale n. 1: *Mantenimento e potenziamento delle reti di collaborazione con i Comuni circostanti, o con altri soggetti che condividano obiettivi analoghi, per la gestione associata di servizi e funzioni.*

Indicatore: implementazione delle convenzioni tra comuni per lo svolgimento dei servizi nei termini deliberati dall'amministrazione;

Valore atteso: numero di convenzioni rese operative nei termini deliberati durante tutto il triennio.

RISULTATO 2015:

mantenuti e rafforzati i legami associativi con i comuni circostanti (Antey-Saint-André, Torgnon e Chamois).

Mantenuti i legami associativi in seno alla Unité des Communes per i servizi ad essa delegati.

Stipulate n. 2 nuove convenzioni

Obiettivo gestionale n. 2: *Supporto all'organizzazione degli eventi turistici deliberati dall'amministrazione nonostante la riduzione delle risorse a disposizione sia nell'anno 2015, sia nell'anno 2016, sia nell'anno 2017.*

Indicatore: eventi turistici realizzati;

Valore atteso: numero di eventi turistici che vengono realizzati annualmente dopo essere stati deliberati.

RISULTATO 2015:

contribuito alla realizzazione di n. 2 eventi

Obiettivo gestionale n. 3: *Allineamento e standardizzazione delle routine aziendali dei servizi interessati dall'associazionismo intercomunale.*

Indicatore: semplificazione ed assimilazione delle procedure di best-practice;

Valore atteso: numero di procedure di best-practice implementate annualmente.

RISULTATO 2015:

avviate procedure allineate e standardizzate nell'area finanziaria tra i Comuni di Antey-Saint-André, La Magdeleine e Torgnon.

Obiettivo gestionale n. 4: *Riorganizzazione logistica degli uffici e degli spazi utilizzati per le attività istituzionali.*

Indicatore: recupero spazi sottoutilizzati.

Valore atteso: numero di metri quadrati (o lineari) di spazio recuperati annualmente.

RISULTATO 2015:

Recuperati ml 4 in più.

Relativamente ai risultati in tema di trasparenza ed integrità si è provveduto a realizzare sul sito del comune la sezione Amministrazione Trasparente che viene gradualmente popolata di contenuti come da disposizioni vigenti. Per quanto riguarda le valutazioni sintetiche, esse possono essere così riassunte: il programma triennale è in corso di implementazione (stato di attuazione del Programma triennale come da punto 3.3 lett. i) delibera 5/2012); non vi è stata praticamente partecipazione dei cittadini e degli altri stakeholder, in termini di feedback sui dati pubblicati e di conseguente individuazione di ulteriori dati da pubblicare oltre a quelli obbligatori (punto 3.3 lett. ii) delibera 5/2012), anzi si è riscontrato un sostanziale disinteresse da parte della cittadinanza rispetto a questo genere di adempimenti di pubblicità sul web, essendo invece spesso pervenute segnalazioni riferite ad aspetti sostanziali delle attività svolte nei confronti del pubblico (es. richieste di installazioni di punti luce, posizionamento panchine, riparazioni buche sulle strade eccetera); si è provato a coinvolgere ed ottenere feedback di cittadini e degli altri stakeholder nelle iniziative per la trasparenza e integrità realizzate, ma l'interesse è stato nullo (punto 3.3 lett. iii) delibera 5/2012). Riguardo ai servizi offerti dall'amministrazione e ai relativi standard di qualità vengono evidenziate sinteticamente le seguenti informazioni: il processo di definizione degli standard si trova ad uno stato iniziale in quanto l'evoluzione dell'offerta di servizi correlata all'associazionismo sovracomunale obbligatorio modificano di stagione in stagione l'estensione della gamma di servizi offerti a livello comunale (sostanzialmente restringendola) e lo stesso discorso vale per il relativo grado di copertura dei servizi erogati all'utenza (punto 3.3 lett. i) delibera 5/2012). Un discorso analogo vale per le tipologie di standard, generali o specifici come definite dalla delibera 3/2012, per le variazioni migliorative o peggiorative intervenute nel corso dell'anno, per la realizzazione di indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati e relativi risultati (punto 3.3 lett. ii, lett. iii) e iv) delibera 5/2012); per quanto riguarda i reclami ricevuti, le procedure di indennizzo e le azioni di risarcimento collettivo (class action), non ve ne sono in corso né ne sono state concluse (punto 3.3 lett. v) delibera 5/2012).

Obiettivi individuali

Le informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente (punto 3.4 lett. i) e ii) delibera 5/2012) e sul grado di differenziazione dei giudizi sono le seguenti: il Comune non possiede personale dipendente dell'area dirigenziale, ma può contare esclusivamente su di un rapporto

part-time in servizio di una figura dirigenziale in qualità di segretario comunale che viene valutata pro-quota dalla Giunta comunale. Il personale non dirigente ammonta n. 6 unità con le seguenti tipologie n. 3 area amministrativa e n. 3 area tecnica con la seguente articolazione organizzativa: sede unica. Tutto il personale ha ottenuto giudizi positivi.

Categorie di personale oggetto della valutazione individuale tab. 4.1:

Dirigente di II^a fascia (segretario non dipendente) – personale valutato (valore assoluto) 1/3 – periodo di conclusione devalutazioni mese e anno 01/2016 – valutazione ancora in corso NO – quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con un X una delle tre opzioni 50%-100% X, 1%-49% 0, 0% 0,

Non dirigenti – personale valutato (valore assoluto) 6 – periodo di conclusione devalutazioni mese e anno 01/2016 – valutazione ancora in corso NO – quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con un X una delle tre opzioni 50%-100% X, 1%-49% 0, 0% 0.

Peso (%) dei criteri di valutazione tab. 4.2:

Dirigente di II^a fascia (segretario non dipendente) – contributo alla performance complessiva dell'amministrazione 10% - obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità 20% - capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori 30% - obiettivi individuali 30% - competenze / comportamenti professionali e organizzativi posti in essere 10%.

Non dirigenti – obiettivi individuali 30% - obiettivi di gruppo 30% - contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza 15% - competenze / comportamenti professionali e organizzativi posti in essere 25%.

Distribuzione del personale per classi di punteggio finale tab 4.3:

Dirigente di II^a fascia (segretario non dipendente) personale per classe di punteggio (valore assoluto) 100%-90% 1, 89%-60% 0, inferiore al 60% 0,

Non dirigenti personale per classi di punteggio (valore assoluto) 100%-90% 9, 89%-60% 0, inferiore al 60% 0.

Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo tab. 4.4:

Dirigenti e assimilabili Sì (indicare con X) X - No (indicare con X) Negativo – (se sì) indicare i criteri: l'erogazione del salario di risultato è proporzionale al voto ottenuto nella valutazione della performance individuale (se no) motivazioni Negativo – data di sottoscrizione: 14.05.2013.

No dirigenti Sì (indicare con X) X - No (indicare con X) Negativo – (se sì) indicare i criteri: l'erogazione del salario di risultato è proporzionale al voto ottenuto nella

valutazione della performance individuale (se no) motivazioni Negativo – data di sottoscrizione: 14.05.2013.

Obblighi dirigenziali tab. 4.5:

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione? – Sì (indicare co X) X No (indicare con X) Negativo.

Si forniscono poi i seguenti ulteriori elementi (punto 3.4 lett. i, ii) e iii) delibera 5/2012 ultimo par.): non sono state formalizzate variazioni, in termini assoluti e relativi, degli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzative nel corso dell'anno; non vi sono stati ricorsi alle procedure di conciliazione, in termini assoluti e relativi; non si è riscontrato il mancato avvio o la mancata conclusione del processo di valutazione individuale.

Risorse, efficienza ed economicità

In questo paragrafo si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo del bilancio, per integrare i dati relativi agli obiettivi già riportati con elementi utili nella prospettiva dell'efficienza dell'azione amministrativa e dell'economicità (rif. piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio ex art. 22 D.Lgs. n. 91/2011):

relativamente all'obiettivo gestionale n. 1: a disposizione con l'approvazione del bilancio di previsione erano circa €. 165.000,00, mentre a consuntivo la spesa ha sfiorato €. 150.000,00 con un risparmio di circa €. 15.000,00 pur essendo stato centrato l'obiettivo;

relativamente all'obiettivo gestionale n. 2: a disposizione con l'approvazione del bilancio di previsione erano circa €. 19.000,00, mentre a consuntivo la spesa ha sfiorato €. 17.000,00 con un risparmio di circa €. 2.000,00 pur essendo stato centrato l'obiettivo;

relativamente all'obiettivo gestionale n. 3: a disposizione con l'approvazione del bilancio di previsione erano circa €. 2.000,00, mentre a consuntivo la spesa ha sfiorato €. 1.900,00 con un risparmio di circa €. 100,00 ed è stato centrato l'obiettivo;

relativamente all'obiettivo gestionale n. 4: a disposizione con l'approvazione del bilancio di previsione erano circa €. 4.200,00, mentre a consuntivo la spesa ha

sfiorato € 3.000,00 con un risparmio di circa € 1.200,00 ed è stato centrato l'obiettivo.

Relativamente ai risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza (art. 27, c. 11, D.Lgs. 150/2009), si sottolinea che non sono stati riscontrati e che pertanto non è stato erogato alcun premio di efficienza, mentre detti risparmi sui costi sono considerati dalla normativa soltanto "eventuali".

Relativamente alle risorse umane e finanziarie destinate all'implementazione e/o funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance (art. 3, c. 6 e art. 14, c. 9 del D.Lgs. 150/2009) esse corrispondono all'intera dotazione organica (risorse umane) per una percentuale dell'uno per cento del loro stipendio (corrispondente a circa € 300,00 il che in realtà rischia di tradursi in un nuovo o maggior onere per la finanza pubblica se non altro sotto forma di minori servizi tradizionali erogati alla cittadinanza al fine di dare corso agli adempimenti in materia di ciclo della performance).

Pari opportunità e bilancio di genere

Relativamente agli obiettivi dell'amministrazione in materia di bilancio di genere (art. 10, c. 1, lett. b, del D.Lgs. 150/2009), essi possono così riassumersi:

Il piano di azioni positive 2016/2018 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della L.R. 22 del 23 luglio 2010 e s.m.i. è previsto in approvazione a livello di comparto unico del pubblico impiego valdostano nel 2016 pertanto in questa sede può riportare le azioni specifiche attinenti al divieto di discriminazione già adottate con particolar riguardo alle pari opportunità di genere coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, c. 2, lett. g-bis, della L. 196/2009 come modificata dalla L. 39/2011.

La dimensione di riferimento è quella di genere, mentre la prospettiva di riferimento è quella interna all'amministrazione (rif. Allegato 1, delibera 5/2012, nonché delibera 22/2011 Comm. Val. Trasp. e Int. A.P.). Le tre tipologie di impatto sono: quella diretta, quella indiretta e quella ambientale.

L'obiettivo è comunque riferito al benessere sociale del gruppo sociale laddove sussiste il rischio di esposizione a discriminazioni per motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, lingua, genere, disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali. Le risorse utilizzate sono quelle a disposizione per l'attività quotidiana che vanno veicolate nella prospettiva suindicata per ottenere come risultato una sostanziale non discriminazione, obiettivo strategico ed al contempo operativo che è stato raggiunto. A questo fine è stato utilizzato come indicatore la presenza di lamenti in materia, il target e le azioni sono consistite nella sensibilizzazione di tutto il personale, mentre il risultato è stata l'assenza di ogni lamentela.

Il processo di redazione della relazione sulla performance

Fasi, soggetti, tempi e responsabilità (punto 6.1 della delibera 5/2012).

Chi fa che cosa: ogni unità di personale è chiamata a dare il suo contributo nel suo ambito di conoscenza e competenza per la redazione della Relazione sulla performance.

Come e quando: attraverso una comunicazione tempestiva di ogni informazioni di cui ciascuno entra in possesso.

Responsabilità: il mancato trasferimento delle informazioni all'organo esecutivo viene verbalmente sanzionato.

Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance (punto 6.1 della delibera 5/2012).

Il punto di forza principale del ciclo della performance è dato dalla spinta a riflettere su quanto viene fatto quotidianamente da ciascun dipendente comunale.

Il punto di debolezza principale del ciclo della performance è la sua natura sostanzialmente autoreferenziale essendo il medesimo stato apparentemente imposto da disposizioni legislative nazionali su sollecitazione europea, senza una reale necessità scaturita dal contesto sociale italiano più interessato ad una risposta celere a bisogni reali, come pare evincersi dal linguaggio astratto di tutta la normativa di riferimento e dalla produzione sovrabbondante di disposizioni di dettaglio da parte degli organi non legislativi (circolari, delibere dell'Autorità).

Comunque come richiesto dalle delibera 5/2012 (punto 6.2 ed allegato 3) si richiamano di seguito i documenti redatti nel ciclo della performance:

data di approvazione del documento in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance: 21.01.2015

data di pubblicazione del documento in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance: 21.01.2015

data di ultimo aggiornamento del documento in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance: 13.01.2016

link al documento in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=252

data di approvazione del documento in materia di piano della performance: 21.01.2015

data di pubblicazione del documento in materia di piano della performance: 21.01.2015

data di ultimo aggiornamento del documento in materia di piano della performance: 13.01.2016

link al documento in materia di piano della performance: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=250

data di approvazione del documento in materia di programma triennale per la trasparenza e l'integrità: 21.01.2015

data di pubblicazione del documento in materia di programma triennale per la trasparenza e l'integrità: 21.01.2015

data di ultimo aggiornamento del documento in materia di programma triennale per la trasparenza e l'integrità: 13.01.2016

link al documento in materia di programma triennale per la trasparenza e l'integrità:

http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=257

data di approvazione del documento in materia di standard di qualità dei servizi: N.A.

data di pubblicazione del documento in materia di standard di qualità dei servizi: N.A.

data di ultimo aggiornamento del documento in materia di standard di qualità dei servizi: N.A.

link al documento in materia di standard di qualità dei servizi: http://www.comune.la-magdeleine.ao.it/2015/?page_id=240