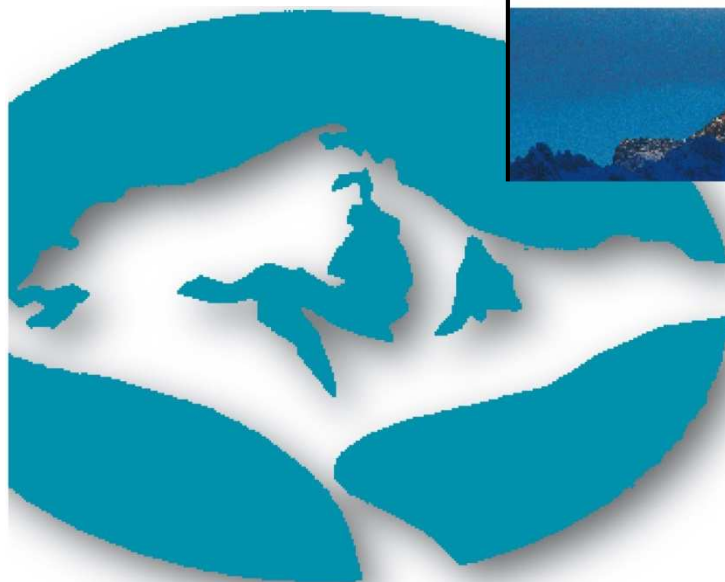


RELAZIONE
PIANO DELLE
PERFORMANCE
2012 / 2014

Comunità Montana

Grand Combin

Approvato con delibera del consiglio dei sindaci n.
__ del _____



Il Piano delle Performance 2012/2014 è stato approvato con provvedimento del Consiglio dei Sindaci n. 23 del 25 giugno 2012.

La legge regionale 23 luglio 2012, n. 22 e ss.mm. prevede all'art. 35 che:

1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e di garantire la massima trasparenza, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto della Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36:

a) un documento programmatico o piano della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori;

b) un documento di relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

omissis

La presente relazione risponde pertanto alla necessità di dare conto all'esterno dei risultati raggiunti dall'Amministrazione, con particolare riferimento agli obiettivi strategici che si era previsto di realizzare nel corso dell'anno 2012, integrando i documenti di rendicontazione già approvati dal Consiglio dei Sindaci.

Il Piano delle Performance relativo al triennio 2012/2014 prevedeva le seguenti indicazioni programmatiche:

Visione

L'aspirazione della Comunità montana Grand Combin è quella di essere l'interlocutore privilegiato per la gestione associata dei servizi dei Comuni del comprensorio. La carenza di risorse finanziarie e la necessità di ridurre la pressione fiscale a carico dei cittadini e delle attività economiche rendono infatti sempre più urgente la razionalizzazione delle strutture e la riduzione delle spese per i comuni, in particolare di piccole e piccolissime dimensioni che caratterizzano il nostro comprensorio.

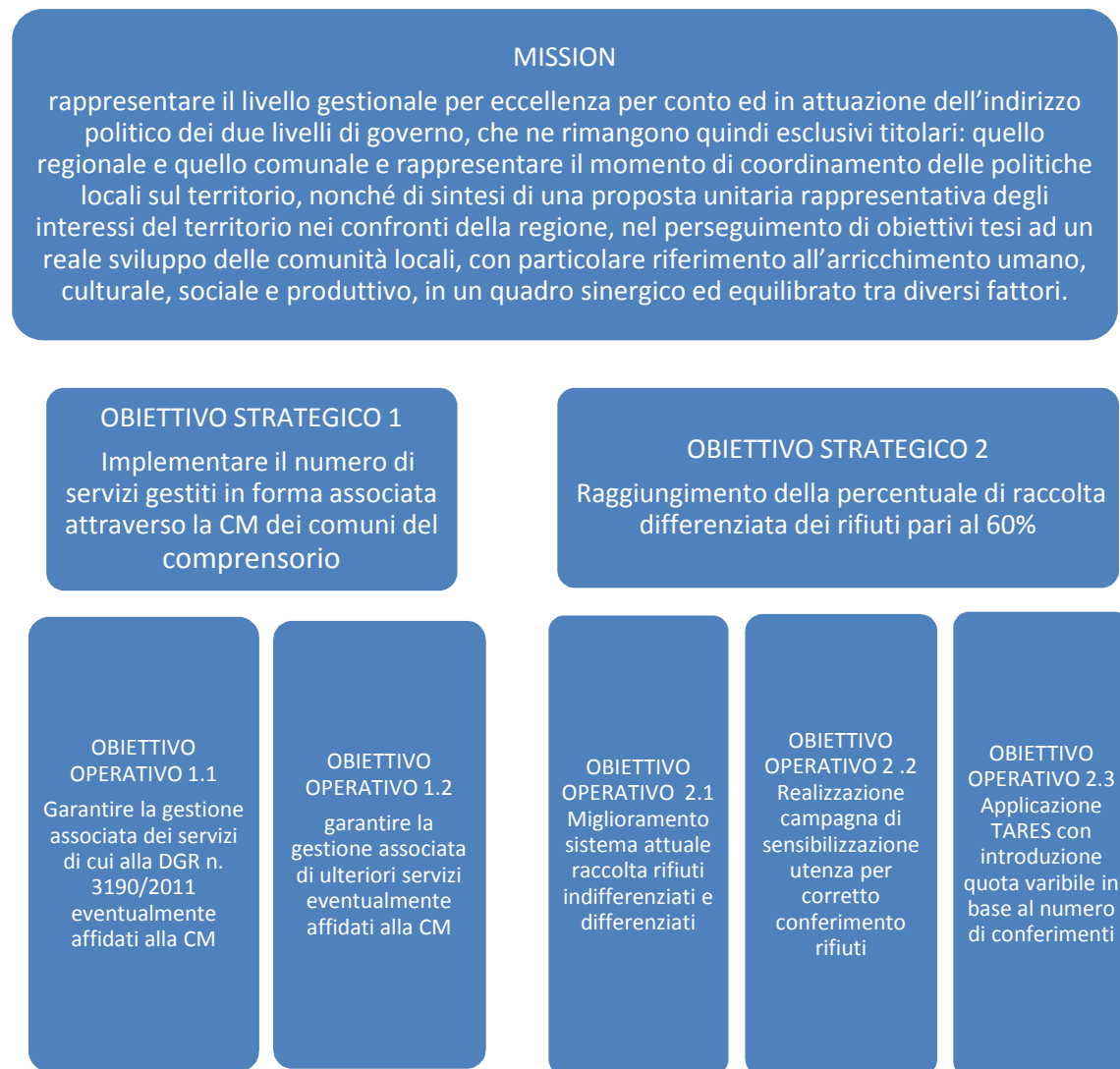
Missione

La Missione della Comunità montana Grand Combin è quella di rappresentare il livello gestionale per eccellenza per conto ed in attuazione dell'indirizzo politico dei due livelli di governo, che ne rimangono quindi esclusivi titolari: quello regionale e quello comunale, e di rappresentare il momento di coordinamento delle politiche locali sul territorio, nonché di sintesi di una proposta unitaria rappresentativa degli interessi del territorio nei confronti della regione, nel perseguimento di obiettivi tesi ad un reale sviluppo delle comunità locali, con particolare riferimento all'arricchimento umano, culturale, sociale e produttivo, in un quadro sinergico ed equilibrato tra diversi fattori.

La Missione si declina in un “Albero delle Performance” nell’ambito del quale sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici dell’Ente e quelli più operativi.

Obiettivi strategici 2012/2014

Albero della performance



La relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti

Per ciascun obiettivo si evidenziano di seguito i risultati raggiunti.

OBIETTIVO STRATEGICO 1

Implementare il numero di servizi gestiti in forma associata attraverso la Comunità montana dei comuni del comprensorio

- OBIETTIVO OPERATIVO 1.1 - Garantire la gestione associata dei servizi di cui alla DGR n. 3190/2011 eventualmente affidati alla CM.

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Confronti tra gli amministratori degli enti potenzialmente interessati	Consiglio dei Sindaci	31/08/2012	Definizione degli enti con cui associarsi	Nell'ambito del Consiglio dei Sindaci del 30 luglio 2007 tutti gli Enti hanno espresso la volontà di aderire ai n. 2 nuovi servizi previsti dalla DGR n. 3190/2011.
In caso di volontà di affidamento di tutti o parte di tale servizi non già affidati alla CM (appalti sopra soglia e commissione di vigilanza) predisposizione analisi fattibilità	Segretario Ente	31/10/2012	Relazione	Il Segretario ha illustrato al Consiglio dei Sindaci la fattibilità dell'ipotesi di gestione dei 2 nuovi servizi previsti dalla DGR n. 3190.
Approvazione convenzione	Consiglio Sindaci	31/12/2012	Delibera di approvazione	Con provvedimento del Consiglio dei Sindaci n. 33 approvato in data 1 ottobre 2012 è stata integrata la convenzione con i Comuni del comprensorio per l'esercizio in forma associata di funzioni e servizi comunali per il periodo 2011/2015, prevedendo le seguenti ulteriori funzioni: n) procedure di affidamento sopra soglia comunitaria di lavori, servizi e forniture; o) commissione di vigilanza di cui agli articoli 141 e 141bis del r.d. 6 maggio 1940, n. 635 (Approvazione del regolamento per l'esecuzione del testo unico 18 giugno 1931, n. 773 delle leggi di pubblica sicurezza), come modificati dall'art. 4, comma 1, lettera b), del d.p.r. 28 maggio 2001, n. 311;
Avvio attività nuovi servizi associati	Segretario Ente	31/03/2013	Per servizio di gestione della commissione di vigilanza – predisposizione modulistica	Con Decreto del Presidente n. 9 del 13.11.2012 è stata approvata la Commissione di Vigilanza per il pubblico spettacolo ed è stato reso operativo l'ufficio.
		Max entro 40 giorni dall'invio del capitolato dei servizi o forniture da parte dei comuni	Predisposizione documenti di gara	Non sono pervenute richieste da parte dei Comuni.

Alla luce di quanto sopra indicato, si può ritenere l'obiettivo n. 1.1. completamente raggiunto.

- OBIETTIVO OPERATIVO 1.2 - Predisposizione analisi fattibilità gestione ulteriori servizi proposti dai Comuni

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Confronti tra gli amministratori degli enti potenzialmente interessati	Consiglio dei Sindaci	31/12/2012	Definizione degli enti con cui associarsi e dei servizi per i quali associarsi	Il Consiglio dei Sindaci ha dato indicazione ai Segretari di valutare ipotesi di organizzazione del settore tecnico. I Segretari si sono incontrati in data 14 settembre e hanno stabilito di procedere ad una ricognizione puntuale delle attività e dei procedimenti degli uffici tecnici comunali, al fine di valutare l'eventuale gestione in forma associata di parte delle attività di tali uffici. In data 22 ottobre il Segretario della Comunità montana ha inviato file agli uffici tecnici con richiesta di compilazione. Considerata la complessità dei dati richiesti è stato convocato un incontro specifico per analizzare i tempi medi di espletamento delle singole pratiche. Ad oggi l'attività è in corso di completamento in quanto mancano ancora i dati di alcuni Comuni. La rilevazione è risultata particolarmente difficoltosa per carenza di tempo da parte del personale.
In caso di volontà di affidamento di ulteriori servizi alla CM, predisposizione analisi fattibilità	Segretario e dirigente settore territorio	31/03/2013	Relazione	Non sono pervenute indicazioni politiche unitarie in merito alla necessità di avviare la gestione di ulteriori servizi.
In caso di esito positivo della valutazione di fattibilità, approvazione convenzione n. 1 servizio nuovo affidato CM	Consiglio dei Sindaci	30/04/2013	Delibera di approvazione	Non attuato per i motivi sopra indicati
Avvio attività n. 1 nuovo servizio associato	Dirigenti competenti da individuarsi in base tipologia servizio affidato	30/06/2013	Non definibile a priori in quanto variabile in base alla tipologia di servizio affidato	Non attuato per i motivi sopra indicati
Monitoraggio andamento servizio	Dirigenti competenti da individuarsi in base tipologia servizio affidato	30/06/2014	Relazione	

Per quanto riguarda l'attività di stretta competenza degli uffici amministrativi della Comunità montana, l'obiettivo di valutare nuove servizi da associare è stato avviato, seppur con ritardo, limitatamente alle indicazioni fornite e relative all'attività dell'ufficio tecnico.

OBIETTIVO STRATEGICO 2

Raggiungimento della percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti pari al 60%

- OBIETTIVO OPERATIVO 2.1 – Miglioramento sistema attuale raccolta rifiuti indifferenziati e differenziati.

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Sostituzione coperchi strutture seminterrate rifiuti indifferenziati con introduzione calotte volumetriche per conteggio conferimenti.	Dirigenti settore amministrativo e territorio	30/09/2012	Completamento posa n. 82 calotte volumetriche	L'attività è stata completata nei tempi richiesti.
Introduzione coperchi con limitatori conferimento per vetro e carta.	Dirigenti settore amministrativo e territorio	30/09/2012	Completamento sostituzione n. 116 coperchi carta e vetro con limitatori conferimento	L'attività è stata completata nei tempi richiesti.
Installazione n. compostiere collettive nei comuni di Etroubles e Roisan	Dirigenti settore amministrativo e territorio	31/12/2012	Avvio conferimenti da parte dei cittadini	L'attività non è stata realizzata per difficoltà nell'ottenimento dell'autorizzazione da parte dell'Amministrazione regionale.

L'obiettivo 2.1 è stato parzialmente raggiunto. Il sistema di conferimenti dei rifiuti è stato migliorato con la sostituzione dei coperti dei contenitori. Permane l'esigenza di realizzare sistemi collettivi di compostaggio del materiale organico.

- OBIETTIVO OPERATIVO 2.2 - Realizzazione campagna di sensibilizzazione utenza per corretto conferimento rifiuti

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Campagna di sensibilizzazione per il corretto conferimento dei rifiuti	Consiglio dei Sindaci e Dirigenti settore amministrativo e territorio	30/06/2013	Pubblicazione su internet materiale informativo	La campagna di sensibilizzazione non è stata attuata in quanto il Consiglio dei Sindaci ha ritenuto di consolidare il nuovo sistema di conferimento dei rifiuti e di rinviare le attività di comunicazione.
	Dirigente settore territorio	30/06/2013	Incontro con studenti scuola media Variney	Non attuato per i motivi sopra indicati
	Dirigente settore territorio	30/06/2013	Invio tramite avvisi di pagamento bonari di informazioni e novità relative alla raccolta differenziata	Non attuato per i motivi sopra indicati

Tale obiettivo 2.2. non è stato raggiunto.

- OBIETTIVO OPERATIVO 2.3 - Applicazione TARES con introduzione quota variabile in base al numero di conferimenti

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Supporto alle amministrazioni comunali per definizione tariffe	Dirigenti settore territorio	30/12/2012	Definizione delle delibere di approvazione tariffe	A seguito della modifica del termine per l'approvazione dei bilanci comunali al 28 febbraio 2013, i Comuni hanno approvato le tariffe TARES tra febbraio e marzo 2013. La componente variabile legata al numero di conferimenti è stata introdotta.
Emissione degli avvisi bonari	Dirigenti settore territorio	30/06/2014	Applicazione tassa variabile	

L'obiettivo 2.3 è stato raggiunto

L'obiettivo strategico 2 "Raggiungimento della percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti pari al 60%" non è stato raggiunto, ma la percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti ha raggiunto il 56,59%.

Relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il Piano delle Performance prevedeva una valutazione a consuntivo entro il 30 giugno di ciascun anno sulla base delle seguenti modalità:

1. analisi degli esiti degli obiettivi e relative azioni contenuti nel presente piano;
2. utilizzo degli strumenti del controllo di gestione già presenti all'Ente (contabilità analitica, benchmarking) ai fini della verifica dell'efficienza delle attività dell'Ente;
3. introduzione di strumenti di valutazione dell'efficacia dell'Ente per alcuni servizi (es. attraverso questionari/interviste/incontri con i fruitori).

L'attività di rendicontazione finanziaria e gestionale dell'Ente relativa all'anno 2012 è stata approvata con provvedimento del Consiglio dei Sindaci n. 24 del 24 giugno 2013.

Per quanto riguarda Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si precisa che ai sensi dell'art. 135 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative del comparto unico della Valle d'Aosta, allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico, è erogato il salario di risultato che, relativamente all'anno 2012, è stato liquidato nel mese di aprile 2013 con le modalità previste dal vecchio sistema.

Infatti, visto il momento di transizione verso un nuovo sistema di valutazione, la Commissione indipendente di valutazione ha ritenuto ammissibile che gli enti locali potessero avvalersi, rispetto all'anno 2012, degli strumenti di valutazione sopraindicati e utilizzati fino a quel momento.

Sempre rispetto alle modalità di valutazione per l'anno 2012, con nota del 24 maggio 2013 la Commissione si è espressa ribadendo che "Per quanto concerne la valutazione del personale dipendente per l'anno 2012, la Commissione, a livello sostanziale, ritiene che i criteri utilizzabili non possano che essere quelli contenuti nell'allora vigente Modello F". Inoltre, sul tema si è espressa anche l'Agenzia regionale per le relazioni sindacali (ARRS), con il parere del 28 maggio 2013.

Allo stesso tempo la Commissione ha espresso l'esigenza, con riferimento all'annualità 2013, di procedere ad un ulteriore sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance.

A partire dall'anno 2013 il sistema di valutazione è stato modificato sulla base delle nuove disposizione legislative regionali, l.r. 23 luglio 2010, n. 22, e del relativo provvedimento amministrativo di attuazione: 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".

Il nuovo sistema di valutazione del personale è stato elaborato sulla base del 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 - e secondo criteri generali di valutazione condivisi con le organizzazioni sindacali.

Con riguardo ai dirigenti, si precisa che il salario di risultato dell'anno 2012 non è ancora stato erogato in quanto i dati necessari per rendicontare gli obiettivi di PEG sono elaborati ai fini dell'approvazione del rendiconto finanziario, avvenuta a fine giugno, e successivamente trasmessi alla Commissione indipendente di valutazione che, per quanto riguarda la figura dei dirigenti diversi dal Segretario, è tenuta a verificarne la regolarità formale e sostanziale e a restituirla all'Ente per l'approvazione da parte del Presidente. Al momento tale attività risulta ancora in corso, ma si prevede di erogare il salario di risultato dei dirigenti nel mese di settembre.