



**COMUNE DI VALTOURNENCHE**  
**Regione Autonoma Valle d'Aosta**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**2019**

## INDICE

•	Presentazione Relazione sulla Performance .....	3
•	Il Contesto esterno di riferimento .....	7
•	L'Amministrazione .....	9
•	Convenzioni e servizi svolti in forma associata .....	12
•	Partecipazioni societarie .....	13
•	Pari opportunità e Benessere Organizzativo .....	14
•	Trasparenza e prevenzione della corruzione .....	15
•	Analisi SWOT del contesto .....	16
•	Obiettivi di governo: La Vision e la Mission .....	17
•	Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti .....	18
•	Obiettivi operativi .....	20
•	Obiettivo strategico 1, Sviluppo della Performance istituzionale	21
•	Obiettivo strategico 2, Cittadinanza .....	22
•	Obiettivo strategico 3, Sviluppo del Paese .....	23
•	Risorse, efficienza ed economicità .....	25
•	Il Sistema di valutazione .....	29
•	Il controllo di gestione .....	34
•	Il processo di redazione della Relazione sulla Performance .....	35
•	Allegati tecnici .....	36
•	Allegato A Sintesi storica .....	37
•	Allegato B L'Amministrazione in cifre .....	41
•	Allegato C Salute Finanziaria .....	45
•	Allegato D Dotazione organica .....	47

# PRESENTAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



Il Comune di Valtournenche presenta la “**Relazione sulla Performance**”, in sintonia con i prescritti del D.Lgs. n. 150/2009, attuativo della Legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione e della 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*”, la quale, nel disciplinare la nuova organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta, recepisce i precetti delle norme nazionali sopra menzionate.

## Il quadro istituzionale

Tale Decreto consente alle Amministrazioni Pubbliche di organizzare il lavoro in un'ottica di miglioramento continuo.

**Performance, valutazione e merito**: tre sono i principi cardine, affermati con forza dal provvedimento di riforma, per produrre un miglioramento tangibile e garantire una trasparenza dei risultati; il ciclo di gestione della Performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input – cultura dell'adempimento) a quella dei risultati (output ed outcome – cultura del risultato).

Le Amministrazioni Pubbliche devono misurare e valutare la **Performance**, intendendo per Performance il contributo (risultato e modalità di conseguimento del risultato) che un'entità organizzativa realizza nell'operare per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi relativi alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'Organizzazione stessa è stata costituita.

Le buone Performance, organizzative e individuali, devono essere **premiare**, abbandonando logiche di appiattimento e introducendo nel settore pubblico la meritocrazia in antitesi totale con i “sistemi di erogazione a pioggia” del trattamento accessorio.

Le Amministrazioni Pubbliche devono rendere visibile e **trasparente** la Performance, anche attraverso il confronto con standard internazionali e con le migliori pratiche a livello nazionale.

## Gli impegni dell'Amministrazione

L'Amministrazione Comunale di Valtournenche si impegna pertanto a pubblicare, diffondere, far conoscere ai Cittadini ed ai portatori di interesse, attraverso il sito web istituzionale ed altri strumenti di comunicazione efficace, i risultati prodotti, curando che ciò avvenga in modo chiaro e intellegibile e a risvegliare l'orgoglio, la capacità professionale, propositiva e realizzativa delle migliori risorse e competenze operanti presso l'Ente.



### Ciclo generale di gestione della Performance

A questo fine è prevista l'introduzione di un Ciclo generale di gestione della Performance, che può definirsi quale processo che collega e coordina più fasi dell'azione amministrativa, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e altresì volto al miglioramento e al riconoscimento del merito.

Si illustrano sinteticamente le azioni attraverso le quali si concretizza il Ciclo generale di gestione della Performance.

1. Il Comune di Valtournenche ha redatto il **Piano della Performance 2019/2021**, nel quale venivano elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento, approvato con Deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta Comunale n. 135 del 02/10/2019.

Questo strumento consente una maggiore comunicazione con il Cittadino, per creare il confronto necessario a porlo al centro della programmazione e della rendicontazione.

2. La **valutazione della Performance** è atta a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati e a consentire il monitoraggio dell'andamento dell'Amministrazione tanto sul piano organizzativo generale, quanto su quello individuale.

Associando la Performance organizzativa a quella individuale, si ricollega inevitabilmente la valutazione dell'Organizzazione a quella dei dirigenti e dei dipendenti, anche ai fini della premialità.

Potendo gli obiettivi essere assegnati anche a più dipendenti, laddove i processi amministrativi coinvolgono più strutture all'interno di una stessa amministrazione si intende garantire lo spirito di coesione e il lavoro di squadra.

3. L'Amministrazione presenta quindi la presente relazione sui risultati conseguiti (**Relazione sulla Performance**), evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli eventuali scostamenti, nel rispetto del principio di trasparenza.



## La relazione sulla Performance

La presente Relazione sulla Performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance con riferimento all'annualità 2019. È redatta in coerenza con i documenti consuntivi finanziari, programmatici e gestionali e nel rispetto delle linee guida di cui alla deliberazione n. 5/2012 della Commissione CIVIT; si configura pertanto come un documento snello e comprensibile. La stesura del documento è ispirata a principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna.

Il D. Lgs. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione. La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, strategici ed operativi, e individuali in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati.

Il **Comune di Valtournenche** completa il Ciclo di Gestione della Performance 2019 con il presente documento, il quale è volto a render conto agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza e accountability, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

La Relazione sulla Performance è la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato. Tale processo ha previsto, inoltre, un monitoraggio costante degli obiettivi di performance definiti in sede di pianificazione e la conseguente valutazione dei risultati intermedi e finali ottenuti.

La Relazione sulla Performance 2019 mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per facilitare la lettura del documento, sono proposte informazioni di sintesi circa il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'ente, il contesto interno (relativo all'organizzazione dell'ente), i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione, i risultati finali raggiunti e le principali criticità o elementi di merito che si sono manifestati nel corso dell'anno 2019.

## SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE



Valtournenche occupa la parte alta della valle omonima, e confina a sud con i comuni di Antey-Saint-André e Chamois, e a nord con il comune di Zermatt, nella Mattertal (Svizzera). Il capoluogo (Pâquier) si trova in una conca nella parte alta della vallata. L'abitato è distribuito su un pendio ripido ed ha un notevole dislivello altimetrico, che aumenta ancora di più se si contano le frazioni staccate dal paese; si va dai 1.330 metri s.l.m. di Moulin ai 1.700 di Loz, dai 1.860 circa di Les Perrères fino a Breuil-Cervinia, ai piedi del monte Cervino (4.478 m), ad un'altitudine compresa tra i 2.005 e i 2.200 metri. Il dislivello totale è di 870 metri. Nel territorio comunale, a 3.488 metri di altezza, è ubicata la stazione meteorologica di Plateau Rosà, che risulta essere quella alla quota più elevata dell'intero territorio nazionale italiano. Il Comune di Valtournenche fa parte della Comunità Montana Monte Cervino.

Il clima di Valtournenche è di tipo alpino. Gli inverni sono caratterizzati da basse temperature con nevicate frequenti. In estate le precipitazioni non sono né troppo abbondanti né troppo scarse; la temperatura si aggira sui 20°C.

Il toponimo Valtournenche sembra derivare dal nome composto Vallis Tornenchia.

Le prime tracce di insediamenti umani risalgono alla Preistoria. Nel Medio Evo acquistò importanza per i commerci che si svolgevano attraverso il colle del Teodulo. Il paese acquista particolare importanza nel XIX secolo con lo sviluppo dell'alpinismo moderno grazie alla presenza del monte Cervino (chiamato la "Gran Becca"), che attirò l'attenzione dei primi alpinisti inglesi per la sua forma particolare e per la difficoltà dell'ascesa.

Valtournenche è la patria di alcune delle più famose guide alpine valdostane tra cui i conquistatori del Cervino, Jean-Antoine Carrel e Jean-Joseph Maquignaz, del noto sacerdote e alpinista Amé Gorret e del priore Georges Carrel, noto alpinista e scienziato, originario di Valtournenche anche se nativo di Châtillon.

Valtournenche è un comune a prevalente vocazione turistica, soprattutto nella località Breuil-Cervinia che occupa un ruolo di primo piano nel panorama turistico internazionale. Grande importanza rivestono l'agricoltura e l'allevamento, l'industria idroelettrica e il settore dei trasporti a fune.

**Si rinvia all'Allegato A per alcuni cenni storici**



## IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

L'analisi del contesto è finalizzata a favorire l'individuazione e la valutazione delle variabili significative dell'ambiente in cui si inserisce l'organizzazione. Sulle variabili esterne è più difficile agire ma, applicando un costante monitoraggio, si possono sfruttare i fattori positivi e limitare gli effetti di quelli negativi.

### CONTESTO ESTERNO

Valtournenche è un comune di alta montagna, territorialmente molto esteso e frazionato, posizionato in testa ad una vallata laterale e con la presenza di una località di turismo internazionale, qual è Cervinia, localizzata a 2000 slm di quota.

L'intero comune vive e si sviluppa su di una costante dicotomia tra Valtournenche e Cervinia laddove, pur essendo entrambe località prevalentemente dedite al turismo, Cervinia ha una dimensione di carattere internazionale mentre Valtournenche si caratterizza per un turismo prevalentemente familiare. Cervinia è prevalentemente costituita da attività alberghiere e commerciali e da numerose seconde case mentre Valtournenche è più "paese", caratterizzato cioè da una stanzialità annuale, e non stagionale come il Breuil, e dove sono presenti le attività commerciali, artigianali e agricole dedicate ai residenti e gestite da questi ultimi.

Il territorio comunale, pur contando un numero di circa 2000 abitanti residenti, è caratterizzato da un importante afflusso di turisti che, nei periodi di alta stagione, arriva a contare anche 25.000 /30.000 presenze contemporanee sul territorio. Di fatto sono presenti una media di 9.000 presenze giornaliere su base annuale, con tutte le peculiarità e criticità che questo comporta a livello di gestione delle infrastrutture e delle reti pubbliche (strade, parcheggi, fogne acquedotti, trasporti ecc.) nonché a livello di gestione sociale (molti lavoratori stagionali nell'ambito del turismo si spostano con le famiglie) e della sicurezza.

La distanza dai servizi sanitari, quali ad esempio l'ospedale regionale di Aosta, obbliga l'amministrazione comunale ad attivare servizi succedanei quali ad esempio la realizzazione di un Centro traumatologico invernale a Cervinia oppure l'allestimento di una piazzola per elicotteri abilitata al volo notturno che colleghi la località con i principali ospedali, a tutte le ore del giorno e della notte.



Anche l'altitudine e la conformazione morfologica e climatica del Comune comportano poi l'obbligo di gestire difficoltà particolari rispetto alle altre località valdostane quali lo sgombero neve (7 mesi su 12), il pericolo di frane e valanghe, la difficoltà di gestione dei trasporti pubblici, la gestione di numerosi servizi in alta quota, ecc.

### **LAVORO**

Come detto in precedenza la maggior parte della popolazione è occupata direttamente o indirettamente nel settore turistico dove si riscontra una grande stagionalità lavorativa, soprattutto a Cervinia, concentrata nella stagione invernale – novembre/maggio – e in quella estiva - luglio/settembre.

### **SICUREZZA SOCIALE**

Per quanto attiene alla sicurezza sociale, il Comune di Valtournenche è caratterizzato da sporadici fenomeni di micro criminalità e vandalismo, legati per lo più alla presenza di un elevato numero di turisti durante l'alta stagione.

Il territorio comunale è adeguatamente presidiato dalla Polizia Locale e dai Carabinieri. La Polizia di Stato e la Guardia di Finanza si occupano della sorveglianza delle piste da sci e del soccorso alpino, servizi fondamentali anche in un'ottica di accoglienza turistica.

### **GLI STAKEHOLDER**

I principali stakeholder presenti sul territorio o che possono influenzare le scelte dell'amministrazione comunale possono essere raggruppati come segue:

⇒ **Cittadini, suddivisi nelle diverse fasce di età.**

⇒ **Stakeholder istituzionali:** Comuni limitrofi, Comunità Montana, Piano di zona, Regione, Istituzione scolastica, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Parrocchia, Società di impianti a fune ecc.

⇒ **Associazioni e mondo del volontariato:** il Comune conta una ventina di associazioni, oltre a diversi gruppi di volontari particolarmente attivi nel settore della Sanità (volontari 118) e della Protezione Civile (VV.FF. volontari) la cui opera è particolarmente preziosa data la lontananza dalle strutture sanitarie e d'emergenza situata perlopiù ad Aosta e, comunque, nella vallata centrale.

⇒ **Imprenditori, artigiani, agricoltori e loro consorzi.**



# L'AMMINISTRAZIONE

## L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Il Comune di Valtournenche rappresenta 2.269 residenti al 31/12/2019 e ha una superficie pari a 116 Km<sup>2</sup>. Il territorio è suddiviso in 40 frazioni ed è caratterizzato da una forte presenza di turisti stagionali, soprattutto in inverno. Un'analisi più puntuale delle cifre caratterizzanti Valtournenche, riferibili al territorio, alla popolazione, alle forme di gestione e collaborazione ed all'organizzazione interna sono riportate nell'Allegato B.

## IL MANDATO ISTITUZIONALE

Le competenze istituzionali e le attribuzioni del Comune sono definite dalla Carta Costituzionale, dallo Statuto Speciale per la Valle d'Aosta, dalla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta) e dallo Statuto comunale, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 in data 11 novembre 2002 e, successivamente, modificato ed approvato con deliberazioni del Consiglio comunale n. 29 del 16 maggio 2005 e n. 20 del 25 marzo 2015.

Lo Statuto comunale attribuisce al Comune il compito di promuovere lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità, su base democratica e autonomistica, ispirandosi ai principi, valori ed obiettivi della Costituzione, delle leggi statali, dello Statuto e delle leggi regionali e delle tradizioni locali.

Lo Statuto comunale chiarisce altresì i fini al raggiungimento dei quali deve essere improntata l'azione comunale, tra i quali si annoverano, in via esemplificativa, lo sviluppo della propria comunità, con particolare riferimento ai settori dei servizi sociali, dell'assetto ed utilizzo del territorio, del turismo quale elemento di riferimento per il suo sviluppo economico, il superamento degli squilibri economici, sociali e territoriali e pieno sviluppo della persona umana; la promozione della funzione sociale dell'iniziativa economica pubblica e privata; il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela della persona ed il recupero, la tutela e lo sviluppo del patrimonio e delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali. La crisi strutturale che colpisce il Paese ha oggi indotto la Regione Valle d'Aosta a dare impulso ad un confronto tra amministratori volto a individuare soluzioni possibili su come ridisegnare, a livello organizzativo, economico e geografico, lo svolgimento delle proprie competenze e l'ambito ottimale di gestione delle proprie funzioni.

L'obiettivo del Comune di Valtournenche è quello di avviare e proseguire un confronto trasparente e pubblico, analizzando gli elementi di criticità e le opportunità in atto alla luce dei cambiamenti socio-economici, riconoscendo nella capacità professionale dei dipendenti e nel lavoro di rete le risorse principali per realizzare lo sviluppo della paese.

L'operare del Comune è improntato ai seguenti **valori**:

- **Massima partecipazione**, favorendo il contributo di operatori privati, associazioni, singoli cittadini, cercando di garantire l'innalzamento della qualità della vita, mediante interventi volti alla qualificazione e alla sicurezza degli spazi rurali ed urbani;
- **Valorizzazione della propria inclinazione turistica**, svolgendo un'attività di coordinamento dei diversi operatori economici e sociali che si occupano di turismo e svolgendo attività di propulsione in ambito di promozione del comprensorio e di definizione di un peculiare identità turistica territoriale;
- **Riqualificazione dell'esistente in chiave di sviluppo futuro**, favorendo il recupero del territorio, sia in ottica ambientale, attraverso politiche di sostegno all'agricoltura e all'allevamento, che in ottica culturale, attraverso il recupero delle frazioni e la valorizzazione dei fabbricati storici, che in ottica sociale, attraverso l'ottimizzazione e il mantenimento dei servizi rivolti alla cittadinanza;
- **Valorizzazione del prodotto paese**, mediante sinergie di sviluppo e consolidamento di aziende e imprese, in un'ottica di dinamicità e flessibilità, cercando di realizzare una forte azione di sinergia territoriale con i comuni limitrofi e/o simili, sia italiani che esteri (Zermatt).
- **Valorizzazione energetica** mediante l'incentivo allo sfruttamento di energia pulita (realizzazione sistema di teleriscaldamento, creazione di centraline idroelettriche...) e l'incentivo all'utilizzo di tecnologie edilizie eco-compatibili, favorendo le ristrutturazioni degli edifici e l'utilizzo degli spazi abitativi in essi contenuti, laddove avvengano nel rispetto di vincoli ambientali innovativi (isolamento termico, pannelli solari, fotovoltaico);



## GLI ORGANI DI GOVERNO

Il Comune di Valtournenche costituisce l'ente locale, autonomo e democratico, che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo secondo i principi della Costituzione, delle leggi dello stato e di quelle regionali.

Ha autonomia statutaria e finanziaria nell'ambito delle leggi e delle norme statali e regionali sulla finanza pubblica.

Il Comune partecipa all'esercizio di funzioni regionali secondo la normativa vigente.

Organi del Comune sono il Consiglio comunale, la Giunta ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale eletto con le consultazioni elettorali del 22/05/2018 è così composto:

Maquignaz Jean Antoine	Sindaco
Maquignaz Nicole	Vicesindaco
Cappelletti Alessio Luigi	Assessore
Cicco Elisa Maila	Assessore
Pascarella Rino	Assessore
Vuillermoz Chantal	Assessore

Brunodet Loredana	Consigliere
Colonna Ilaria Maria	Consigliere
Daudry Tiziana	Consigliere
Fournier Giuseppe Abele	Consigliere
Gorret Stefano	Consigliere
Missiaglia Jessy	Consigliere
Pession Chantal	Consigliere
Stinghel Matteo	Consigliere
Vallet Luca	Consigliere

## CONVENZIONI E SERVIZI SVOLTI IN FORMA ASSOCIATA

Attuazione della legge regionale 6/2014:

La legge regionale 5 agosto 2014, n. 6, relativa alle funzioni e ai servizi degli Enti locali da svolgere in forma associata ha ridisegnato il panorama dell'attività dell'Ente locale, le sue funzioni e i servizi.

Sono state approvate le seguenti convenzioni tra il Comune di Valtournenche e Chamois:

- CONVENZIONE ATTUATIVA IN MATERIA DI SEGRETERIA:

Valtournenche Delibera cc n. 31 del 27.07.2016 Chamois Delibera cc n. 22 del 28.07.2016

- CONVENZIONE ATTUATIVA IN MATERIA DI POLIZIA LOCALE:

Valtournenche Delibera cc n. 34 del 27.07.2016 Chamois Delibera cc n. 25 del 28.07.2016

- CONVENZIONE ATTUATIVA IN MATERIA DI EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, PIANIFICAZIONE URBANISTICA:

Valtournenche Delibera cc n. 33 del 27.07.2016 Chamois Delibera cc n. 24 del 28.07.2016

- CONVENZIONE ATTUATIVA IN MATERIA DI GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE:

Valtournenche Delibera cc n. 32 del 27.07.2016 Chamois Delibera cc n. 23 del 28.07.2016

Ulteriori funzioni e servizi sono stati gestiti in forma associata:

Servizi sociali per l'infanzia e i giovani, servizi socio-sanitari rivolti agli anziani e ai disabili, gestione raccolta e smaltimento RSU, paghe e contributi, sportello unico per le imprese (SUEL).

Inoltre, sono esercitati in ambito territoriale regionale (comprendente il territorio dell'intera regione ai sensi dell'art. 3, comma 1, l.r. n. 6/2014) mediante convenzioni tra i comuni e Regione Autonoma Valle d'Aosta (Ufficio procedimenti disciplinari, comitato unico di garanzia CUG, reclutamento del personale, ufficio espropri, somministrazione del servizio di mensa in favore del personale ispettivo, direttivo e docente delle scuole di ogni ordine e grado dipendenti dalla regione, ai sensi della l.r. 25/1995, da erogarsi presso le refezioni scolastiche organizzate da enti locali ed affidate a soggetti esterni per gli anni scolastici 2016/2017 - 2017/2018 e 2018/2019 ); CELVA (formazione del personale, consulenza legale, mantenimento e custodia di cani vaganti); comune di Aosta ( piano di zona, distribuzione del gas naturale, servizio di cremazione); con il TRIBUNALE ordinario di Aosta (svolgimento di lavori di pubblica utilità); con l'ISTITUZIONE SCOLASTICA Abbé J.M. Treves di Saint-Vincent (realizzazione di progetti d'ampliamento dell'offerta formativa triennio 2017/2019).

## PARTECIPAZIONI SOCIETARIE DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 23/12/2019 è stata approvato il Piano di Razionalizzazione partecipazioni al 31 dicembre 2018 ex articoli 20 e 26, comma 11, D. Lg 19 agosto 2016, n. 175

Dalla suddetta ricognizione è stata definita la seguente situazione delle società a partecipazione diretta:

- Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta soc. coo. – Consortium des Collectivités Locales de la Vallée d'Aoste soc. coop.  
Per una quota di partecipazione del 1,19%
- IN. VA. S.p.A. Per una quota di partecipazione del 0,0098%
- Cervino S.p.A. Per una quota di partecipazione del 3,12%

## PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 - e della Legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 – Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità -, la Giunta comunale, con deliberazione n. 73 del 15 MAGGIO 2019 a oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.AP. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA’”, ha approvato il piano di azioni positive 2019/2021

La Giunta regionale con l'adozione della deliberazione n. 1210 del 9 settembre 2016 ha approvato la promozione della rilevazione sistematica del benessere organizzativo degli Enti del comparto unico della Regione Autonoma Valle d'Aosta da attuarsi mediante apposito modello di questionario elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Nel corso dell'anno 2017 i dipendenti dell'ente hanno potuto provvedere alla compilazione di un questionario mediante accesso ad apposito link nel sito internet della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

## TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- L'Amministrazione ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, nonché dalla delibera ANAC n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016", e verificato attraverso apposito monitoraggio lo stato di attuazione degli obblighi di legge.
- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'Autorità competente.
- Con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del grado di rischio dei processi è stata orientata alla massima condivisione, promuovendo lavori di gruppo tra dirigenti, funzionari e responsabili dei procedimenti per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2019/2021 è stato approvato dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 11 del 30/01/2019 a oggetto "Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (2019/2021)" e il Piano della Performance 2019 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 135 del 02/10/2019 a oggetto "Approvazione del Piano della Performance per l'esercizio 2019-21".

## ANALISI SWOT DEL CONTESTO

L'analisi SWOT (acronimo di strenghts, weakness, opportunity and treaths - punti di forza, debolezze, opportunità e minacce) è un metodo di analisi finalizzato ad individuare gli aspetti che possono favorire o frenare lo sviluppo, in senso sostenibile, del contesto territoriale e di quello organizzativo. Tali elementi possono essere di origine interna, e quindi derivare, nel caso di una amministrazione comunale, da temi organizzativi interni, o essere di origine esterna, e quindi derivare da caratteristiche territoriali e/o da fatti riconducibili a terzi soggetti.

Di seguito, si indicano sinteticamente i punti dell'analisi SWOT:

### **a) Punti di forza e opportunità di origine interna**

- Il personale molto formato permette una rapida soluzione delle problematiche di servizio e il rapido coinvolgimento dei funzionari interessati alla soluzione delle problematiche stesse, in un clima di spontanea solidarietà generale, dovuta alla necessità di dare risposte di servizio esauriente.

### **b) Punti di forza e opportunità di origine esterna**

- Le piccole dimensioni della comunità locale (2269 residenti al 31/12/2019) rendono familiare il rapporto dei cittadini con le istituzioni comunali e consentono la rapida identificazione delle problematiche insorte sul territorio comunale e la correlazione delle stesse con i soggetti interessati.

### **c) Punti di debolezza e minacce di origine interna**

- La preparazione specialistiche e settoriale dei dipendenti se da un lato rende la prestazione erogata di alto livello, dall'altro tende a rallentare, nel caso in cui vi fosse l'assenza di un funzionario esperto in un dato settore. Data la mole di lavoro, non sempre i dipendenti hanno la possibilità di essere formati anche su settori non propriamente pertinenti al proprio settore.

### **d) Punti di debolezza e minacce di origine esterna**

- La tendenza all'aumento di competenze e di oneri lavorativi, dovuti soprattutto a interventi normativi sempre più frequenti, sia di provenienza statale, sia di provenienza regionale, rende sempre più caotica l'attività degli enti, chiamati a rispondere alle ulteriori incombenze con lo stesso personale.

## OBIETTIVI DI GOVERNO: LA VISION E LA MISSION

Volendo racchiudere i concetti sopra menzionati in definizioni capaci di rendere la loro complessità concettuale si può definire la **vision** della Pubblica Amministrazione come un ipotetico scenario futuro che rappresenta le aspirazioni organizzative a cui tendere, è la visione di dove deve andare l'Ente, mentre la **mission** è l'insieme degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione che, di fatto, ne rappresentano l'identità medesima; è l'insieme degli obiettivi che l'Ente si prefigge di raggiungere. Questi concetti, relativamente nuovi per l'attività della Pubblica Amministrazione, rappresentano un orientamento generale e costituiscono il criterio di fondo che indirizza tutte le scelte e le attività poste in essere dall'Amministrazione stessa.

### LA MISSION

La missione dell'Ente si concretizza nel perseguimento delle finalità istituzionali, definite a livello politico, attraverso un'attività di programmazione necessariamente preceduta da un'analisi della compatibilità economico-finanziaria, della gestione dell'Ente e delle necessità dei cittadini. Questa attività di programmazione risulta inevitabilmente compromessa dal commissariamento.

### LA VISION

La mission dell'Ente - nel quadro del mandato istituzionale - viene posta in essere tramite la vision, disegno strategico complessivo e coerente volto al conseguimento degli obiettivi gestionali. Il programma di governo, stante al periodo di commissariamento non può costituire punto di partenza per definire le linee strategiche e programmatiche e per esplicitare la vision del comune..

### **I risultati raggiunti**

L'analisi sintetica dei risultati ottenuti dall'amministrazione consente di mettere in luce gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome).

Analizzando nel dettaglio i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi evidenziati nel Piano della performance, al fine di evidenziarne le opportunità e le criticità connesse, si evidenzia che nell'ambito di ciascuna area strategica gli obiettivi previsti dal commissario sono stati in gran parte realizzati.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OUTCOME ATTESO
<p style="text-align: center;"><b>1</b> <b>PERFORMANCE</b> <b>ISTITUZIONALE</b></p>	<p>Consentire di misurare e valutare la Performance, intendendo per Performance il contributo (risultato e modalità di conseguimento del risultato) che un'entità organizzativa realizza nell'operare per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi relativi alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'Organizzazione stessa è stata costituita</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicazione, diffusione e informazione a cittadini e portatori di interesse dei risultati prodotti</li> <li>• Consentire il confronto con standard internazionali e con le migliori pratiche a livello nazionale</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>2</b> <b>CITTADINANZA</b></p>	<p>Aumentare il livello di benessere sociale e culturale della cittadinanza attraverso l'innalzamento del livello dei servizi e il miglioramento delle loro accessibilità nonché mediante l'incentivazione e il sostegno del volontariato quale elemento privilegiato di coinvolgimento attivo del cittadino nella vita della comunità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento qualitativo e funzionale servizi alla cittadinanza</li> <li>• Miglioramento accessibilità ai servizi</li> <li>• Valorizzazione sussidiarietà orizzontale</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>3</b> <b>SVILUPPO PAESE</b></p>	<p>Sviluppare le attività produttive del paese mediante politiche di coordinamento e sostegno economico, mediante la realizzazione delle infrastrutture necessarie al benessere socio-economico delle popolazione e mediante l'attuazione di strategie di sviluppo urbanistico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione e recupero opere infrastrutturali</li> <li>• Recupero e valorizzazione urbanistica del territorio</li> <li>• Sviluppo e crescita del paese</li> <li>• Sviluppo e crescita del comprensorio turistico</li> </ul>



## OBIETTIVI OPERATIVI

Nella presente sezione si riportano, in relazione a ciascuno degli obiettivi presentati nel Piano della Performance, i risultati ottenuti (*outcome*).

In virtù del carattere pluriennale degli obiettivi, si riportano in questa sede i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno 2019, indicando anche le eventuali conseguenze, in termini positivi e negativi, sulle annualità successive.

Gli obiettivi strategici enunciati hanno trovato puntuale declinazione in obiettivi concreti ed azioni operative, che sono in parte stati introdotti nel Piano Operativo di Gestione con assegnazione di obiettivi specifici ad alcuni dipendenti.

Laddove non sono stati attribuiti specificatamente, la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi operativi è attribuita al Segretario comunale ed ai responsabili dei servizi, ciascuno per la propria competenza.

Le tabelle che seguono declinano i risultati conseguiti nell'ambito degli obiettivi strategici.

OBIETTIVO STRATEGICO 1 – SVILUPPO DELLA PERFORMANCE ISTITUZIONALE						
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse (umane e finanziarie)	Indicatori	target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado raggiungimento Obiettivo	Scostamento e cause
1.1 Ottimizzazione (e uniformazione in relazione alla funzione associata) dell'organizzazione per l'implementazione della sezione sul sito istituzionale 'Amministrazione trasparente' ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e al suo aggiornamento effettuato con D. Lgs. 97/2016	Funzioni suddivise tra il personale in ciascun servizio in base alle proprie competenze	Completezza delle informazioni presenti sul sito e uniformazione in relazione alla funzione associata	Tutti gli stakeholder garantendo trasparenza e legittimità dell'azione amministrativa	Funzioni formalizzate con attribuzione degli obiettivi individuali ai fini delle valutazioni del personale. Sito istituzionale 'Amministrazione trasparente' puntualmente aggiornato e completo di tutte le informazioni previste dalla legge	100%	
1.2 Rispetto disposizioni e monitoraggi previsti nel piano anticorruzione di cui alla Legge 190/2012	Funzioni suddivise tra il personale in ciascun servizio in base alle proprie competenze	Predisposizione e periodica compilazione schede di monitoraggio	Tutti gli stakeholder garantendo trasparenza e legittimità dell'azione amministrativa	Funzioni formalizzate con attribuzione degli obiettivi individuali ai fini delle valutazioni del personale. In modo da consentire al responsabile dell'anticorruzione di predisporre la relazione conclusiva nei termini di legge.	100%	

**OBIETTIVO STRATEGICO 1 – SVILUPPO DELLA PERFORMANCE ISTITUZIONALE**

<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>Risorse (umane e finanziarie)</b>	<b>Indicatori</b>	<b>target</b>	<b>Valore Consuntivo Indicatori</b>	<b>Grado raggiungimento Obiettivo</b>	<b>Scostamento e cause</b>
2.1 Riorganizzazione dei servizi in funzione dell'attuazione della Legge Regionale 5 agosto 2014, n. 6 – valutare se separarsi da Chamois <sup>7</sup>	Funzioni suddivise tra il personale in ciascun servizio in base alle proprie competenze;	Riorganizzazione degli uffici e dei servizi per l'attuazione delle disposizioni di legge	Tutti gli stakeholder garantendo efficienza dell'azione amministrativa	Funzioni formalizzate con attribuzione degli obiettivi individuali ai fini delle valutazioni del personale. Protocollo in partenza attivato presso ciascuna area.	90%	
2.2 Nuovo orario uffici – flessibilità	Funzioni suddivise tra il personale in ciascun servizio in base alle proprie competenze;	Attivazione nuovo orario	Tutti gli stakeholder garantendo efficienza dell'azione amministrativa	Attivazione nuovo orario e flessibilità	100%	
2.3 Scadenza per invio dati alla CUC per appalti	Funzioni suddivise tra il personale in ciascun servizio in base alle proprie competenze;	Organizzare uno scadenziario	Tutti gli stakeholder garantendo efficienza dell'azione amministrativa	Trasmissione dati alla Cuc per appalti	100%	

**OBIETTIVO STRATEGICO 2 – CITTADINANZA**


DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse (umane e finanziarie)	Indicatori	target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado raggiunto Obiettivo	Scostamento e cause
1.1 Conclusione dei lavori di realizzazione sede dei Vigili del Fuoco Volontari "maison Communale Sapeurs Pompiers"	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni e segreteria "	2019 Nuovo appalto lavori 2020 Termine Lavori	popolazione in generale	Revisione progetto e Indizione gara d'appalto lavori	100%	
1.2 Sistemazione sedi per le associazioni	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni e segreteria	2019 sistemazione sede	popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
2.1 Nuova progettazione e rifacimento strutturale della scuola media di Valtourneche	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni e segreteria	2019 Conclusione lavori	popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cause non imputabili agli uffici
3.1 Attivazione progetto "Io? In vacanza con le guide" con miglioramenti ed implementazioni rispetto all'edizione precedente	Personale dell'area Sctc	2019 attivazione del progetto nel periodo estivo	Ragazzi scuole primaria e secondaria di primo grado	Progetto realizzato con implementazione rispetto all'anno precedente	100%	
3.2 Attivazione del progetto "Un cavallo per amico"	Personale dell'area Sctc	2019 Attuazione del progetto nel periodo estivo	Ragazzi	Progetto realizzato	100%	
3.3 Servizio di animazione estiva per minori	Personale dell'area Sctc	2019 attivazione progetto	Minori	Progetto realizzato	100%	
3.4 Progetti extra scolastici legati allo sport (tutto l'anno)	Personale dell'area Sctc	2019/2020/2021	Ragazzi	Progetto in fase di realizzazione	100%	
3.5 Spazi di ritrovo per ragazzi	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019/2020/2021	Ragazzi	Progetto in fase di realizzazione	0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
3.6 Progetto NO Bullismo – Bambini Felici	Personale area Sctc	2019 attivazione progetto	Ragazzi in età scolare	2019 attuazione del progetto	100%	
3.7 Sensibilizzazione ad una località green		2019/2020/2021	Popolazione in generale	Progetto in fase di realizzazione	0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
4.1 Adesione ai "Progetti del cuore per gli anziani, disabili, disabili temporanei, bambini..."	Personale dell'ufficio segreteria secondo mansioni	2019 adesione al progetto	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	



**OBIETTIVO STRATEGICO 3 – SVILUPPO DEL PAESE**

DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse (umane e finanziarie)	Indicatori	target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado raggiunto Obiettivo	Scostamento e cause
1.1 Istituzione della navetta integrativa del servizio di linea autobus nel comprensorio "Cervino Bus"	Personale dell'area Sctc	2019 Manutenimento del servizio	popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.2 Ottimizzazione risorse per promuovere la nostra località anche nel periodo estivo tramite gli eventi della "Settimana del Cervino"	Personale dell'area Sctc	2019 Organizzazione I^ edizione	popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.3 Definizione delle politiche di promozione del comprensorio in sinergia con il Consorzio Cervino Tourism Management cui sono destinati i proventi dell'imposta di soggiorno e altri	Personale dell'area Sctc	2019 Nuova organizzazione	popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.4 Coppa del Mondo di Snowboard	Personale dell'area Sctc	2019 Collaborazione con il comitato organizzatore	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.5 Percorsi con bici/e-bike / passeggiate/ sci fondo		2019/2020/2021	Popolazione in generale	In fase di realizzazione	50%	
1.6 Ufficio stampa attivo	Personale dell'area Sctc	2019	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.7 Sponsor località	Personale dell'area Sctc	2019/2020/2021	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.8 Collegamento con Zermatt		2019/2020/2021	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
1.9 Mascotte di località	Personale dell'area Sctc	2019 Realizzazione progetto	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	



OBIETTIVO STRATEGICO 3 – SVILUPPO PAESE						
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse (umane e finanziarie)	Indicatori	target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado raggiunto o Obiettivo	Scostamento e cause
2.1 Lavori Cinéma des Guides	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2020 Progettazione e realizzazione lavori	popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
2.2 Riordino proprietà immobiliari e mobiliari del Comune	Personale dell'ufficio tecnico e ragioneria secondo mansioni	2020 Riordino	popolazione in generale		Obiettivo 2020	
3.1 Alienazione dell'area PUD PE3 a Breuil Cervinia	Personale dell'ufficio tecnico e segreteria secondo mansioni	2019 avvio procedure 2020 stipula atto di vendita	popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
3.2 Delocalizzazione piazzale camper	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019/2020	Popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale
4.1. Studio progettazione Parcheggio Chateau e conseguente pedonalizzazione	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019/2020 Affidamento Studio Progettazione	Popolazione in generale		0%	Non raggiunto per cambio priorità da parte della Giunta Comunale attivato PPP
4.2 Lavori di rifacimento degli impianti di illuminazione pubblica in varie frazioni	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019/2020 Realizzazione impianto	Popolazione in generale	Progetto realizzato	100%	
4.3 Riqualificazione del Centro di Valtournenche e frazioni	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019 Progettazione 2020 Avvio lavori	Popolazione in generale	In fase di realizzazione	50%	
4.5 Urbanizzazione primaria e decoro urbano (parcheggi, nuovi asfalti, barriere stradali)	Personale dell'ufficio tecnico secondo mansioni	2019 Progettazione 2020 Avvio lavori	Popolazione in generale	Parziale	50%	

## RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'



I dati economici e finanziari sono desumibili dalla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 26/02/2019, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione del triennio 2019/2021 e il Documento Unico di Programmazione (DUP), e dalla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 25/06/2020 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019.

Ulteriori elementi di dettaglio sono riassunti nelle pagine seguenti.

### PERSONALE

#### *L'organizzazione e le risorse umane*

- Il comune di Valtournenche conta, al 31 dicembre 2019, n. 36 dipendenti a tempo indeterminato + 2 a tempo determinato + 1 Segretario Comunale.
- La dotazione organica è stata approvata con le seguenti deliberazioni:
  - ✓ Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 13/03/2019 è stata approvata la modifica della dotazione organica 2019/2021. N. 1/2019.
  - ✓ Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 31/07/2019 è stata approvata la modifica della dotazione organica 2019/2021. N. 2/2019.
  - ✓ Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 30/10/2019 è stata approvata la modifica della dotazione organica 2019/2021. N. 3/2019 ed è visibile nell'Allegato sub D. Nel dettaglio:

CATEGORIA	FEMMINE	MASCHI	DI CUI PART TIME	TITOLARI DI PARTICOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
A - Ausiliario	1	1	1 (55,55%)	
B2 – Operatore specializzato	1	5	1 (85%)	
B3 – Capo operatore	-	2		
C1 – Aiuto collaboratore	3	6		
C2 - Collaboratore	8	3	1 (80%) + 1 (50%)	
D – Funzionario	3	3		2 (Se intesi come responsabili di servizio)
Segretario comunale	1	-		
	17	20		



### CARATTERISTICHE DEL PERSONALE

Età media del personale	Somma età / totale dipendenti	47,69 anni
Parità di genere	% donne su totale dipendenti (15 donne (compreso Segretario Comunale) su 37)	45,96%
Livello di scolarità	% laureati su totale dipendenti	18,92%
Dipendenti cessati anno 2019	n. dipendenti	4
Dipendenti assunti anno 2019	n. dipendenti	1
Dipendenti a tempo determinato	n. dipendenti / 12 mesi * mesi di servizio	3,33

### ORE DI LAVORO E FORMAZIONE

Incidenza costo del personale	Costo personale/Totale spese correnti	16,08%
Dipendenti in formazione al 31/12/2019	I dipendenti vengono regolarmente formati sia per la sicurezza che per l'aggiornamento professionale	
Impegno costo formazione anno 2019	Importo impegnato	€ 0



## RISORSE STRUMENTALI ED ECONOMICHE

Le infrastrutture tecnologiche a supporto dell'attività possono essere così sintetizzate:

- la struttura fisica rete è di tipo UTP (Cavi di tipo cat. 6 e n. 5 Switch L2 da 16 porte a 1 Gbit);
- i 2 server di rete operano su Sistema operativo Windows 2003 Server standard. Entrambi i server hanno funzione di file Server e applicativi uffici e DHCP Server;
- il backup avviene con Sistema RAID 1 per ogni server ed è giornaliero tra i Server, settimanale su disco esterno;
- le workstation collegate al server sono 30;
- il software utilizzato Win7;
- le stampanti collegate in rete sono 10;
- l'attuale configurazione per la sicurezza prevede un antivirus di tipo enterprise o di rete, Trend Micro Security, e un Software controllo log eventi di sistema (EventLog);
- il Firewall è PF Sense 1.2;
- ogni postazione presenta Screen saver con password e Login con password a scadenza programmata.

Il Comune conta inoltre i seguenti automezzi:

- n. 3 porter
- n. 2 autocarri di cui 1 con gru
- n. 2 pick-up
- n. 1 Punto
- n. 1 Suzuki SX4
- n. 1 Suzuki Jimny
- n. 1 Panda
- n. 1 Skoda Octavia
- n. 2 mezzi battipista
- n. 1 bobcat
- n. 1 scuolabus



## SALUTE FINANZIARIA

Le risorse finanziarie utilizzate nell'anno 2019 sono state definitivamente accertate ed approvate con Deliberazione del del Consiglio Comunale n. 12 del 25/06/2020.

RENDICONTO 2018					
ENTRATE	STANZIAMENTI INIZIALI	STANZIAMENTI DEFINITIVI	% VARIAZIONE PREVISIONE	ACCERTAMENTI	GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE ENTRATE
Tit. I – Entrate tributarie	7.729.288,66	8.051.124,95	104,16%	7.985.785,55	99,19%
Tit. II – Entrate per trasferimenti	1.506.522,45	1.063.736,50	70,61%	1.056.988,41	99,37%
Tit. III – Entrate extratributarie	1.923.048,17	1.645.297,63	85,56%	1.661.373,97	100,98%
Tit. IV – Entrate per trasferim. Capitale	1.855.056,00	1.031.375,25	55,60%	735.170,18	71,28%
Tit. VI – Entrate deriv. Accens. Prest.	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Tit. IX – Entrate servizi conto terzi	1.880.000,00	2.005.000,00	106,65%	1.430.626,67	71,35%
Avanzo di Amministrazione		1.373.236,67	100%		
<b>TOTALE</b>	<b>14.893.915,28</b>	<b>15.169.771,00</b>	<b>101,85%</b>	<b>12.869.944,78</b>	<b>84,84%</b>
SPESE	STANZIAMENTI INIZIALI	STANZIAMENTI DEFINITIVI	% VARIAZIONE PREVISIONE	IMPEGNI	GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE SPESE
Tit. I – Spese correnti	10.361.525,77	10.457.578,12	100,93%	9.441.033,12	90,28%
Tit. II – Spese in conto capitale	4.850.156,14	3.760.095,88	77,53%	1.644.579,87	43,74%
Tit. III – Spese rimborso prestiti	603.415,64	608.415,64	100,83%	607.225,48	99,80%
Tit. IV – Spese servizi conto terzi	1.880.000,00	2.005.000,00	106,65%	1.430.626,67	71,35%
<b>TOTALE</b>	<b>17.695.097,55</b>	<b>16.831.089,64</b>	<b>95,12%</b>	<b>13.123.465,14</b>	<b>77,97%</b>



## 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 Valtournenche ha adottato il nuovo sistema di valutazione del personale con atto deliberativo della Giunta comunale n. 72 del 29/08/2013. 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'allocatione 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 Valtournenche 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.



## 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.



## IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi strategici ed operativi sono stati definiti nel “Piano della Performance 2019.”

Il Segretario Comunale ed i Responsabili dei Servizi hanno a consuntivo rendicontato il raggiungimento degli obiettivi assegnati, come risulta dalla presente Relazione sulla performance. A tal fine si è svolta una fase di confronto con la Giunta Comunale, mediante lettura, approfondimento ed analisi dei risultati raggiunti, finalizzata non solo alla verifica dell’attività svolta ed alla stesura della presente relazione, quanto alla definizione di nuovi standard di qualità e di nuovi obiettivi da porsi.



**ALLEGATI TECNICI**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**2019**

# ALLEGATO A - SINTESI STORICA



## CHI SIAMO

### CENNI DI STORIA DI VALTOURNENCHE

Alcuni ritrovamenti archeologici confermano che Valtournenche, o per meglio dire Valtorenche, come fu chiamata fino alla metà del XX secolo, fu già abitata in epoca preistorica nel periodo che si colloca tra il tardo Neolitico e l'antica età del bronzo. Verso la fine del terzo millennio a.C., infatti, nelle nostre vallate il clima era di tre o quattro gradi più caldo dell'attuale, per cui le aree coltivabili si spostavano di circa quattrocento metri più alto, così come si verificava per i boschi e i pascoli d'alta quota. Ciò favoriva la sopravvivenza delle primitive popolazioni fino alla quota di 2400 metri.

Grazie alla scoperta di importanti incisioni rupestri situate nei pressi del paese di Valtournenche sul versante destro del Marmore, in località la Barma, abbiamo testimonianza di insediamenti umani e di attività intellettuale fin da tempi molto remoti. Come le antiche popolazioni della piana di Aosta avevano contatti coi loro vicini attraverso il valico del Gran San Bernardo, così i primitivi abitanti della valle del Cervino, attraverso il colle del Teodulo, mantenevano rapporti fin dall'Eneolitico con le popolazioni del Vallese. Ne fanno fede le incisioni trovate nella Valtournenche, nella loro stretta parentela con quelle dei dintorni di Zermatt, e l'ascia in pietra levigata rinvenute nei pressi della strada per il colle.

Per quanto riguarda il Teodulo, W.A.B. Coolidge, famoso alpinista inglese del secolo scorso e membro onorario del CAI, cita alcuni rinvenimenti di monete romane e di altri oggetti avvenuti sul colle o nelle sue immediate vicinanze. Il primo ritrovamento fu di 20 monete e di 5 "imitazioni barbariche di pezzi monetari romani" databili al V secolo d.C. Altre monete romane, trovate sia sul versante svizzero che valdostano, attesterebbero la frequentazione del valico a partire dal II secolo a. C. fino al V secolo d.C. Nel 1895 fu portato alla luce un ferro di lancia, databile tra il VI e VII secolo d.C., che fu consegnato al Museo storico di Basilea. Questo ritrovamento dimostrerebbe l'attraversamento del passo in un'epoca certamente non favorevole dal punto di vista climatico, coincidente con la recrudescenza del clima verificatasi all'inizio dell'Alto Medio Evo.

Oltre ad una ben documentata storia del colle del Teodulo, il Coolidge scrisse anche un articolo a proposito del colle d'Hérin: questo valico, oggi quasi impraticabile, metteva in comunicazione la valle omonima con quella di Zermatt e, pur passando a nord della catena che separa la Valpelline dal Vallese e che segna quindi il confine italiano, fu importante nella storia della Valtournenche. Esso è vicinissimo a due valichi che mettono in comunicazione il Vallese con la Valpelline (i colli di Valpelline e des Bouquetins) ed è l'unico che permette di arrivare da Zermatt in Val d'Hérin, e da lì a Sion. Pare che questa fosse una delle vie che venivano usate anticamente per recarsi in quella parte del Vallese dalla nostra regione, sia passando dalla Valtournenche che dalle valli di Ayas e Gressoney.



Il miglioramento climatico verificatosi negli ultimi secoli del primo millennio favorì senz'altro la ripresa del commercio e quindi del traffico commerciale attraverso il colle del Teodulo; i vigneti della pianura e della collina di Chambave ripresero la produzione di quegli ottimi vini che verranno in seguito esportati nel Vallese. Gli abitanti dell'alta Valtournenche, le cui frazioni nascevano e forse già esistevano all'epoca, cominciarono a cogliere la possibilità di possedere terreni e vigne in quel di Chameran, località che diventerà per i secoli successivi il "piede" storico della comunità a fondo valle.

La storia di Valtournenche, nei primi secoli del secondo millennio, coincide con quella del feudo di Cly, poiché sappiamo che la parrocchia, e quindi anche il riconoscimento ufficiale della comunità come tale, risale al 1420. Per tutto il periodo precedente le frazioni situate alla sinistra orografica del Marmore (o più propriamente torrent du Mont Cervin, come scritto nei documenti più antichi e fino alla fine del XIX secolo), appartenevano alla parrocchia di Antey, e quelle sulla destra alla parrocchia di Torgnon. Al dodicesimo secolo risalgono le prime testimonianze di nomi di luoghi e di persone riguardanti Valtournenche. Nella Bolla papale di Alessandro III, in cui egli prende sotto la sua protezione la diocesi di Aosta, sono citate le parrocchie di Saint-Martin di Torgnon e de Saint-André di Antey come "ecclesias sancti martini et sancti andree de valle tornina". La via più immediata e più facilmente percorribile, soprattutto d'inverno, per accedere alla Valtournenche era anticamente quella che, attraverso il colle di S.Pantaleone, portava a Torgnon e da lì agli altri insediamenti della vallata, evitando quindi le strettoie incumbenti sulla strada attuale. E' evidente che, fin dai tempi più antichi, i viaggiatori che sbucavano sul colle e si trovavano dinanzi all'incredibile spettacolo del Cervino dominante la vallata sottostante, ne fossero così colpiti da giustificare il nome con cui fu indicata di valle tornina. Questa espressione anticipa già con evidenza la futura dizione di Vallis Tornenchia che troveremo nei successivi documenti del XIII e XIV secolo. E' evidente nei toponimi Valtornenche e Torgnon la derivazione dalla radice Tor nel suo significato di vetta o monte (il Cervino).

Valtournenche appartenne fino alla fine del XIV secolo alla famiglia nobile dei Challant-Cly. Nel 1304, come risulta dalla copia di una carta augustana trascritta in documento del 1314, Bonifacio, consignore di Cly, vende a Goffredo, figlio di Ebalo di Challant e signore di Montjovet, tutti i villaggi di Valtournenche e, più precisamente, Lioz, Antey, Duerches, Glayr, La Monta, Goyl, Crista (Crétaz), Pasquer (Pâquier), Lo-sanchy, Lolo (Loz) e Roby (La Robe), Cenglin, Cornyola, Mons de Vyu e Syns (Saix). Si tratta del primo elenco completo dei villaggi di Valtournenche esistenti all'epoca. Tra le diverse franchigie concesse dai signori di Cly al loro mandamento, una connotazione tutta particolare assumono quelle concesse da Pietro II ai suoi uomini dei villaggi di Valtournenche. Rimasto solo alla guida della signoria, il 30 marzo 1349 egli sale fino al villaggio di Valmartin dove, davanti al rascard di Martinet di Chaloz e alla presenza della maggior parte della popolazione del paese, dimostra la sua gratitudine agli abitanti del luogo concedendo loro delle franchigie particolari. Affinché non sorga alcun dubbio sui destinatari di queste franchigie, la formula a dicto clapeto Ussini superius (dal clapey di Ussin in su), è citata nel documento per cinque volte. Il motivo di questa benevolenza si dimostra nel documento dal riconoscimento dei molti sacrifici sopportati dagli abitanti di Valtournenche in diverse occasioni, in particolar modo nelle guerre sostenute, insieme ai signori di Quart, contro i Challant di Montjovet e Châtillon e nelle scorrerie di Pietro in varie parti della valle d'Aosta, città compresa. Evidentemente essi costituivano il fior fiore dei suoi soldati.

Il mandamento di Cly, dopo la ribellione dell'ultimo signore di Cly, passò sotto la diretta sovranità del conte di Savoia che lo fece amministrare dai suoi castellani fino al 1550. Da qui in poi esso fu dato in feudo a diversi personaggi, a partire dal capitano spagnolo Cristoforo Morales, comandante delle armate sabaude nella guerra contro i Francesi, fino a Jean Fabri, primo segretario di stato di Emanuele-Filiberto e ai suoi discendenti.



La sua famiglia resse la baronia fino al 1637 quando l'ultima erede del feudo Emerenziana Vaudan, che lo portò in eredità al marito Pietro Filiberto Roncas. Egli fece trasferire la residenza signorile a Chambave, utilizzando parecchio materiale del vecchio castello di Cly. Il mandamento passò in seguito al conte Giacomo Antonio Filiberto Bergera, figlio di Maria Margherita Roncas che aveva ereditato il feudo dal padre Pietro Filiberto. L'ultima discendente dei Bergera, Beatrice Teresa, trasmise il feudo al marito, il marchese Carlo Antonio dei Gozzani d'Olmo, nobile famiglia di Omegna. Il loro figlio Carlo Giovanni, nato nel 1788 e morto celibe nel 1843, fu l'ultimo barone di Cly. Siamo agli albori di quegli avvenimenti che porteranno alla curiosità prima, all'interesse poi e infine all'amore per la montagna, degni sostituti del timore ancestrale che fino ad allora aveva dominato le popolazioni alpine. Tali eventi, nati anche dallo stimolo dei viaggiatori inglesi, comporteranno la nascita dell'alpinismo, la prima ascensione del Cervino, e l'inizio di quel turismo di élite che si trasformerà, nel XX secolo, nel turismo di massa.

### **CENNI DI STORIA DEL BREUIL – CERVINIA**

Questa frazione, situata a 2000 metri di quota, fu parte integrante della comunità di Valtournenche: essa costituì, coi suoi alpeggi e le sue primitive abitazioni, il punto di arrivo ai piedi del Cervino e il punto di partenza per l'attraversamento del colle del Teodulo. L'antichità della sua frequentazione risulta da alcuni ritrovamenti preistorici tra cui possiamo annoverare diverse rocce con incisioni (a coppelle, cruciformi, antropomorfe, o rappresentanti balestre e simboli vari) come quelle trovate, a poca distanza dal Breuil, nel villaggio abbandonato di Les-Oleuch.

Per quanto riguarda il Teodulo, W.A.B. Coolidge, famoso alpinista inglese del secolo scorso e membro onorario del CAI, cita alcuni rinvenimenti di monete romane e di altri oggetti avvenuti sul colle o nelle sue immediate vicinanze. Il primo ritrovamento fu di 20 monete e di 5 "imitazioni barbariche di pezzi monetari romani" databili al V secolo d.C. Altre monete romane, trovate sia sul versante svizzero che valdostano, attesterebbero la frequentazione del valico a partire dal II secolo a. C. fino al V secolo d.C. Nel 1895 fu portato alla luce un ferro di lancia, databile tra il VI e VII secolo d.C., che fu consegnato al Museo storico di Basilea. Questo ritrovamento dimostrerebbe l'attraversamento del passo in un'epoca certamente non favorevole dal punto di vista climatico, coincidente con la recrudescenza del clima verificatasi all'inizio dell'Alto Medioevo. Oltre ad una ben documentata storia del colle del Teodulo, il Coolidge scrisse anche un articolo a proposito del colle d'Hérin: questo valico, oggi quasi impraticabile, metteva in comunicazione la valle omonima con quella di Zermatt e, pur passando a nord della catena che separa la Valpelline dal Vallese e che segna quindi il confine italiano, fu importante nella storia della Valtournenche. Esso è vicinissimo a due valichi che mettono in comunicazione il Vallese con la Valpelline (i colli di Valpelline e des Bouquetins) ed è l'unico che permette di arrivare da Zermatt in Val d'Hérin, e da lì a Sion. Pare che questa fosse una delle vie che venivano usate anticamente per recarsi in quella parte del Vallese dalla nostra regione, sia passando dalla Valtournenche che dalle valli di Ayas e Gressoney.

In un documento del settembre del 1190 entriamo nel vivo della storia del Breuil con la menzione di un alpeggio che viene sovente ricordato nei secoli successivi e conosciutissimo sia dai valligiani che dai frequentatori abituali della vallata. Si tratta dell'alpeggio del Layet, toponimo derivante dal termine Lay (lago) e indicante il vicino lago Bleu presso il Breuil.



Nel 1370 circa, nei primi conti della castellania di Cly, viene citato un certo Johannes Ros de Bardoney e un Andreas o Andrevetus Vulpilly, nomi che ricordano le località di Bardoney e di Vorpilles nei pressi del Breuil. Della stessa è l'uso del nome Logement (alloggiamento) che indicava il primitivo ricovero o albergo situato nel luogo oggi chiamato Giomen. Troviamo gli stesso toponimi in diversi documenti dei primi anni del XV secolo concernenti la fondazione della parrocchia di Valtournenche (1420): alpis de Bardogney e aqua veniens de Logiemen (1428). Nel XIX secolo fu costruito sullo stesso luogo l'albergo del Monte Cervino che verrà poi trasformato nella grandiosa costruzione conosciuta come Lo Giomen.

**Sul colle del Teodulo**, secondo una tradizione secolare sia di Zermatt che di Valtournenche, esisteva una cappella dedicata al santo, scavata nella roccia, che sparì inghiottita dal ghiacciaio nel XVI secolo. Il parroco Chasseur, in una lettera del 10 marzo 1866, dà notizia di una preziosa testimonianza rilasciata da un anziano abitante di Zermatt, vecchio soldato di Napoleone: "mio padre, quand'ero ragazzo, mi raccontava che i loro antenati usavano andare annualmente in pellegrinaggio sul colle, dove esisteva una piccola cappella dedicata a San Teodulo, parzialmente scavata nella roccia, e riccamente addobbata". Le famiglie che avevano possedimenti al Breuil erano dedite all'agricoltura e all'allevamento. Fino al XVI secolo fu loro possibile, vista la clemenza del tempo, risiedervi anche tutto l'anno: vi si poteva addirittura coltivare il grano. Con l'avvento della piccola glaciazione (1550-1860), che provocò la chiusura per parecchi mesi all'anno dei valichi, e la recrudescenza degli inverni sempre più nevosi, la vita non fu più possibile se non nei periodi più caldi.

Nei primi giorni del dicembre del 1628, agli inizi della peste che colpì drammaticamente Svizzera dopo aver attraversato il Teodulo, vennero arrestate dalla guardia preposta al valico e imprigionati nel villaggio di Maberges, un po' discosto dal Breuil, come sospetti portatori di peste. Secondo il resoconto steso dal commissario del Conseil des Commis, Jacques Carrel, in relazione a questo fatto, a Maberges risiedevano ancora due famiglie fino al mese di marzo pour consumer leurs fourrages avec leur bestail. (per consumare il fieno col loro bestiame). E' forse l'ultima volta che si ha notizia di persone che svernavano al Breuil. Da allora i proprietari degli alpeggi si limitarono a risiedervi solamente nella buona stagione.

Gli abitanti di Valtournenche il 19 aprile 1628 furono esentati dal duca Carlo Emanuele I di Savoia dal servizio militare, proprio in considerazione della guardia che facevano a turni al passage du Mont Cervin. Il 17 luglio 1688, Jacques di André Hosquet morì durante la costruzione delle fortificazioni volute in difesa del colle del Teodulo. Questa notizia, riportata nel registro dei defunti della parrocchia, ci fa capire come fosse pericolosa la vita di coloro che dovevano garantire questo servizio. Dal registro citato risultano anche altre morti avvenute, soprattutto nel 1700, nell'attraversamento del valico, o per incidenti di caccia, a causa di valanghe o bufere di neve.

La primitiva cappella del Breuil fu fatta costruire da Amé di Pantaléon Perron e Jean-Antoine Aymonod in onore di Notre-Dame des Hermites. Il 23 luglio 1758, poco dopo la sua inaugurazione, gli abitanti di Valtournenche promisero di curarne per l'avvenire la manutenzione e il corredo. Il 16 luglio 1863, il parroco Chasseur benedisse la nuova campana della cappella, chiamata Louis-Françoise, fatta costruire dai proprietari degli alpeggi, e il 1 luglio del 1869 il rettore Jean-Jacques Perruquet, incaricato dal vescovo monsignor Jans, benedisse solennemente la cappella. L'odierna chiesa del Breuil, dedicata a Maria Regina della Valle d'Aosta, è stata fatta costruire da don Vietto colle offerte dei valligiani e dei turisti, e inaugurata nella messa di Natale del 1955.

**Note storiche a cura di Anselmo Pession**

Autore del volume "Les archives de Valtournenche"  
(Musumeci - 2004)



# ALLEGATO B - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

## L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Si riportano i dati numerici più significativi riferiti all'amministrazione.

INFORMAZIONI GENERALI SUL TERRITORIO			
Superficie	Kmq.	116	
Altitudine s.l.m.	Da m. 1200	A m. 4478	
Altitudine s.l.m. territorio abitato	Da m. 1280	A m. 2150	
Densità abitativa	Ab./kmq.	19,64	
Strade comunali in Km.	Km.	28	
Strade regionali in Km.	Km.	14	
Strade statali in Km.	Km.	0	
Il territorio è caratterizzato da una forte presenza di centrali idroelettriche e dighe (Maen-Cignana-Perrères-Goillet), da numerosi torrenti e laghi naturali (Lago Blu e Lago di Loz) e artificiali (Ussin – Cignana – Perrères – Goillet – Avouil)			
Vincoli territoriali: territorio attraversato da strada regionale, linee elettriche, impianti funiviari e torrente Marmore			



## POPOLAZIONE

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Popolazione residente al 31/12, di cui	2296	2292	2269
In età 0/3 anni compiuti	73	68	77
In età 4/6 anni compiuti	51	53	45
In età 7/14 anni compiuti	176	174	169
In età 15/29 anni compiuti	346	356	354
In età 30/65 anni compiuti	1243	1231	1222
In età 66/105 anni compiuti	407	410	402



## ORGANISMI GESTIONALI

	N.	Note
Consorzi	9	Società Idroelettrica, Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta CELVA, consorzi di miglioramento fondiario Croux-Fontaney, Euillaz, Arsine, Mont Mené, Des mandes e Loz-Pessey, Consorzio Cervino Tourism Management
Soc. partecipate	3	Cervino S.p.a. – Celva
Soc. in house	1	INVA S.p.a.

## ESTERNALIZZAZIONI E ALTRE FORME DI COLLABORAZIONE

	N.	Note
Esternalizzazioni di servizi	12	Servizi: sgombero neve, tesoreria, manutenzione illuminazione pubblica, manutenzione riscaldamento, pulizie immobili comunali, assistenza refezione, manutenzione aree verdi, manutenzione ascensori, brokeraggio assicurativo, cimiteriale, scuolabus.
Concessioni	8	Pubbliche affissioni, impianto polisportivo, piste di fondo, aree pic-nic, area camper, tennis Cervinia, baby club turistico, acquedotto.
Funzioni associate	1	Polizia Locale (Comune di Chamois), ufficio segreteria, ufficio personale, ufficio tecnico
Delega di servizi alla Comunità Montana Monte Cervino	22	Elaborazione retribuzioni – Trasporti scolastici - Trasporti istituzioni scolastiche superiori – Trasporto alunni diversamente abili – Progetto giovani – Centri di vacanza – Soggiorni climatici di vacanza per minori – Ginnastica correttiva – Interventi a favore delle istituzioni scolastiche – Festa della natura – Biblioteca – Servizi assistenza anziani ed inabili – Soggiorni climatici per anziani ed inabili – Telesoccorso e teleassistenza – Impianti di depurazione – Manutenzione fognature – Analisi acque potabili - Raccolta trasporto e smaltimento rifiuti – Commissione vigilanza – Interventi vari nel campo del turismo – Protezione civile – Servizio tributi – Manutenzione percorso Dora Baltea – Manutenzione postazioni radiotelecomunicazione FOC – Gestione concorsi – Competenze amm.ve in materia servizi ausiliari istituz. Scolastiche scuole secondarie I grado – Sentieristica e segnaletica turistica – Ufficio associato teleradiocomunicazioni – Sportello Unico – LUS – Sportello sociale UVDM – Progetto “Studia con me” – Spese di funzionamento – Asilo Nido.

# ALLEGATO B - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE



STRUTTURE			
	Nr.	Mq.	Posti
Scuole materne	2		67
Scuole elementari	2		120
Scuole medie	1		73
Mense	2		173
Musei	1	130	
Biblioteche	1	200	
Strutture culturali – ricreative (Centro Congressi)	1	405	
Impianti sportivi - Palestre	2	1140	
Impianti sportivi – Piscine coperte	1	770	
Impianti sportivi – Campi sportivi	4	18500	
Impianti sportivi – campo da golf a 18 buche	1		
Impianti sportivi – Piste di fondo	3	11993	
Impianti sportivi – Impianti sciistici	24		
Impianti sportivi – Tennis scoperti	4	2715	
Parchi giochi	2		
Strutture residenziali per anziani	1		19
Altre strutture socio sanitarie (centro anziani e poliambulatori)	2		
Farmacie	2		



## ALLEGATO C. SALUTE FINANZIARIA

GRADO DI AUTONOMIA FINANZIARIA			
DESCRIZIONE	2017	2018	2019
<b>Autonomia finanziaria</b> <u>Entrate tributarie + extratributarie</u> Entrate correnti	81,57%	86,32%	90,13%
<b>Autonomia impositiva</b> <u>Entrate tributarie</u> Entrate correnti	68,33%	71,27%	74,60%

GRADO DI RIGIDITA' DI BILANCIO			
INDICATORI	2017	2018	2019
<b>Rigidità strutturale</b> <u>Spesa personale + rimborso mutui (cap+int)</u> Spesa corrente (tit I + III)	21,47%	21,29%	20,15%
<b>Rigidità per costo di personale</b> <u>Spesa complessiva personale</u> Spesa corrente (tit I + III)	17,51%	15,53%	14,22%
<b>Indice di investimento</b> <u>spese c/cap</u> Spesa totale (-c/terzi)	24,57%	8,92%	14,06%



CAPACITA' GESTIONALE			
INDICATORI	2017	2018	2019
<b>Incidenza residui attivi gest. competenza (par. def. strutt. 2)</b> <u>Residui attivi competenza tit. I-III</u> Accertamenti competenza tit. I-III	13,19%	16,30%	13,77%
<b>Incidenza residui attivi gest. residui (par. def. strutt. 3)</b> <u>Residui attivi gest. residui tit. I-III</u> Accertamenti competenza tit. I-III	6,75%	7,32%	7,16%
<b>Incidenza residui passivi (par. def. strutt. 4)</b> <u>Residui passivi tit. I</u> Impegni tit. I	32,71%	28,43%	23,81%
<b>Velocità riscossione entrate proprie</b> <u>Riscossioni c/comp. titoli I-III</u> Accertamenti titoli I-III	86,81%	83,70%	86,23%
<b>Velocità di pagamenti spese correnti</b> <u>Pagamenti c/comp. titolo I</u> Impegni titolo I	74,63%	76,08%	80,02%

# ALLEGATO D. DOTAZIONE ORGANICA

## **AREA AMMINISTRATIVA**

### **Segreteria del Sindaco e degli Assessori e Ufficio Protocollo,**

1. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo

### **Ufficio Segreteria**

2. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

### **Ufficio Servizi demografici**

3. Collaboratore Cat. C, pos. C2 - amministrativo
4. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – amministrativo
5. Operatore specializzato Cat. B, pos. B2 -amministrativo

### **Ufficio Personale;**

6. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo
7. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

### **Ufficio Vigilanza - Polizia Locale**

8. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – amministrativo
9. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1 - vacante
10. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1
11. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1
12. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1
13. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1

## **AREA TURISMO E SERVIZI**

14. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo
15. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo
16. Collaboratore Cat. C, pos. C2 - amministrativo
17. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – aiuto bibliotecario (100%)
18. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 (*assunto ai sensi della L.R. 68/99*)
19. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2
20. Ausiliario Cat. A, bidello-custode dal 08/12/2019 - vacante

## **AREA ECONOMICO – FINANZIARIA**

21. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo-contabile – vacante

### **Ufficio Contabilità**

23. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo
24. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo
23. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo

### **Ufficio Tributi**

24. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo

## **AREA TECNICO – MANUTENTIVO**

25. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico – vacante
26. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico
27. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico geometra - vacante
28. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
29. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
30. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
31. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
32. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo
33. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo
34. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista
35. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista
36. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – cantoniere/autista - vacante
37. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – cantoniere
38. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere
39. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere
40. Ausiliario, cat. A (*assunto ai sensi della L.R. 68/99*)