



COMUNE DI VALTOURNENCHE
Regione Autonoma Valle d'Aosta

PIANO DELLA PERFORMANCE
2022 - 2024

INDICE



1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	3	• OBIETTIVI STRATEGICI	19
▪ IL QUADRO ISTITUZIONALE	3	• OBIETTIVI OPERATIVI	20
▪ GLI IMPEGNI DELL'AMMINISTRAZIONE	3	• IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	21
▪ IL CICLO DELLA PERFORMANCE	4	• IL CONTROLLO DI GESTIONE	26
▪ IL PIANO DELLA PERFORMANCE	5	ALLEGATI TECNICI	27
▪ COLLEGAMENTI CON P.T.T.I.	6	A. SINTESI STORICA	28
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE	7	B. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE	32
▪ CHI SIAMO	7	C. L'ORGANIGRAMMA	37
▪ COSA FACCIAMO	8	D. SALUTE FINANZIARIA	38
▪ COME OPERIAMO	9	E. INDICATORI	39
3. IDENTITÀ	10		
▪ L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE	10		
▪ IL MANDATO ISTITUZIONALE	10		
▪ LA VISION	11		
▪ LA MISSION	12		
4. ANALISI DEL CONTESTO	13		
▪ IL CONTESTO ESTERNO	13		
▪ IL CONTESTO INTERNO	15		

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



Il Comune di Valtournenche presenta il “**Piano della 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

Il Ciclo generale di gestione della Performance 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 quale si concretizza il Ciclo generale di gestione della Performance.

1. Il Comune di Valtournenche redige il presente **Piano triennale della Performance**, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento.
Questo strumento vuole consentire una sempre maggiore comunicazione con il Cittadino, per creare il confronto necessario a porlo al centro della programmazione e della rendicontazione.
2. La **valutazione della Performance** verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati e consente 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. Annualmente, l'Amministrazione presenta quindi una relazione sui risultati conseguiti (**Relazione sulla Performance**), evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli eventuali scostamenti, nel rispetto del principio di trasparenza.



Il Piano della Performance

E' il documento programmatico triennale in cui, coerentemente con le risorse assegnate, vengono evidenziati gli obiettivi e gli indicatori di raggiungimento degli stessi che il Comune di Valtournenche si impegna a conseguire e che costituiranno la piattaforma per la misurazione e la valutazione della Performance sia organizzativa che individuale.

Il "Piano della Performance" riporta gli obiettivi strategici ed operativi in coerenza con i documenti della programmazione finanziaria e di bilancio ed è correlato con la "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali conseguiti e rapportati ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate con rilevazioni di eventuali scostamenti. Tale relazione deve essere prodotta entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello preso a riferimento.

La filosofia portante del "Piano della Performance" del Comune di Valtournenche è in sintonia con le indicazioni di cui alla delibera n. 112/2010 della Commissione CIVIT e quindi orientata al rispetto dei principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna. Nel contempo il Piano è orientato al conseguimento delle seguenti finalità:

- qualità della rappresentazione di dati ed informazioni riportate, con particolare riferimento al processo ed alle modalità con cui sono stati definiti gli obiettivi dell'Amministrazione e la loro relativa strutturazione e sviluppo;
- comprensibilità della rappresentazione della Performance, evidenziando la relazione che esiste tra "bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche, strategie, obiettivi, indicatori";
- attendibilità della rappresentazione della Performance per consentirne la verificabilità, la correttezza metodologica di principi, fasi, tempi, soggetti del processo di pianificazione e di obiettivi, indicatori e target degli obiettivi conseguiti o da conseguirsi.

Secondo quanto stabilisce la delibera CIVIT n. 112/2010, il "Piano della Performance" del Comune di Valtournenche è strutturato nelle seguenti sezioni:

1. Definizione dell'identità dell'Organizzazione;
2. Analisi del contesto interno ed esterno;
3. Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
4. Definizione degli obiettivi operativi e dei piani operativi;
5. Comunicazione del Piano all'interno ed all'esterno.



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

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

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

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

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

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE



CHI SIAMO

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.



COSA FACCIAMO

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 fino al mese di ottobre 2021
Cicco Elica Maila	Assessore
Pascarella Rino	Assessore
Vallet Luca	Assessore dal mese di ottobre 2021
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

Con Deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 27/10/2021 è stata approvata la "Presenza d'atto delle dimissioni del Sig. Cappelletti Alessio dalla carica di Assessore Comunale e della nuova composizione della Giunta Comunale"

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE



COME OPERIAMO

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).



IDENTITÀ

L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

Il Comune di Valtournenche conta 2.245 residenti al 31/12/2021 e ha una superficie pari a 116 Km². 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 11.11.2002, modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 16.05.2005 e deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 25.03.2015.

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.

OBIETTIVI DI GOVERNO - “Vision” e “Mission”



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 VISION

Il programma di governo, illustrato dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva all'elezione e approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 23 del 31.05.2018, costituisce il punto di partenza dal quale l'Amministrazione si è mossa per definire le linee strategiche e programmatiche e per esplicitare la vision che può essere sintetizzata nell'aspirazione alla **CRESCITA DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA VALORIZZAZIONE DELLE SUE POTENZIALITA'.**

Il Comune di Valtournenche si caratterizza per una lunga tradizione di accoglienza turistica di alto livello che, soprattutto negli anni '70 e '80, è stata la molla e la ragion d'essere del benessere economico e sociale della comunità ai piedi del Cervino. La visione futura del nostro territorio si fonda sull'innalzamento dei livelli di vita della popolazione residente attraverso il recupero e la valorizzazione dell'esistente, intendendo ricomprendere in questa definizione non soltanto il patrimonio tangibile del Comune ma anche il patrimonio culturale, ambientale, sociale che, soprattutto in una chiave di lettura turistico - ricettiva, rappresenta la vera ricchezza della comunità. L'aspirazione dell'amministrazione è valorizzare proprio queste potenzialità affinché, messe a sistema, possano fungere da propulsore della crescita economica, sociale, culturale, ambientale del territorio e della popolazione ivi insediata, per rendere ulteriormente attrattiva la località agli occhi dei propri residenti e dei turisti che, oggi come in passato, rappresentano il vero volano del benessere diffuso della località.



LA MISSION

La Giunta insediatasi nel 2018 ha sviluppato delle politiche volte a valorizzare il territorio e le potenzialità ivi presenti fungendo da catalizzatore e primo sostenitore delle attività private, soprattutto in ambito turistico. L'obiettivo di rilanciare il comprensorio del Cervino a livello turistico mondiale passa attraverso lo sforzo di rafforzare e mantenere le sinergie presenti in loco con la Società di impianti a fune Cervino spa, con le associazioni degli albergatori e dei commercianti, con la Società Guide del Cervino e con le scuole e le associazioni dei maestri di sci e gli sci club, con il Consorzio per la promozione del comprensorio del Cervino e con l'Office Régional du Tourisme. A ciò bisogna aggiungere lo sforzo incessante di migliorare i rapporti di collaborazione con i comuni valdostani limitrofi e, in particolare, con il Comune svizzero di Zermatt, anche attraverso la realizzazione di progetti europei condivisi.

In tale ambito è necessario concentrare le risorse sul potenziamento del territorio sia in materia di parcheggi, viabilità, arredo urbano e infrastrutture socio-turistiche (come l'asilo nido con servizio di mini club, il potenziamento delle piste di fondo, la cura delle aree pic-nic ecc.) che di riqualificazione urbana integrando al meglio le diverse caratteristiche e necessità che comportano due realtà differenti ma complementari quali sono Valtournenche e Cervinia.

Gli interventi di sviluppo previsti si collocano nell'alveo di una politica di gestione e sviluppo del territorio in termini di sostenibilità ambientale e sociale, che punti ad uno sviluppo del territorio compatibile con le necessità di preservazione dell'ambiente seguendo l'assunto che "l'ambiente è al servizio del cittadino" e pertanto si deve trovare un giusto compromesso di sviluppo sostenibile delle attività antropiche. Al proposito l'agricoltura e l'allevamento, pur essendo settori forse non adeguatamente tutelati a livello normativo, sono gli elementi determinanti per il mantenimento del territorio, della cultura e della tradizione dalle quali non si può prescindere nel pianificare le strategie di sviluppo del nostro comprensorio. Il connubio agricoltura – turismo è senz'altro un atout fondamentale in nostro possesso e deve essere ulteriormente valorizzato attraverso la promozione del turismo eno-gastronomico, attraverso la realizzazione di bonifiche territoriali e mediante il sostegno dell'attività dei consorzi di miglioramento fondiario.

Territorio che deve peraltro essere riorganizzato dal punto di vista urbanistico anche mediante il recupero di aree dismesse e/o periferiche, come la vecchia pista di bob del Breuil, e mediante il perfezionamento dei P.U.D. presenti sul territorio che dovranno permettere la realizzazione di attività produttive, perlopiù alberghiere, che siano ben integrate nella strategia di sviluppo generale e che permettano la realizzazione delle opere di urbanizzazione necessarie al loro funzionamento ottimale.

Questa definizione in termini strategici ha strettamente influito sulla programmazione economico-finanziaria dell'Ente (bilancio di previsione pluriennale).

PREMESSA

Gli anni 2020 e 2021 sono stati caratterizzati dall'emergenza sanitaria derivante dal "Coronavirus" (Covid-19), che ha colpito la popolazione mondiale.

La Giunta Comunale di Valtournenche, essendo un Paese a vocazione turistica ha risentito molto della chiusura forzata degli impianti di risalita e di gran parte delle attività turistiche a partire dal 09 marzo 2020, per questo in data 09 marzo 2020 la Giunta Comunale del Comune di Valtournenche ha approvato la deliberazione n. 36 avente ad oggetto: "Emergenza Coronavirus – Richiesta stato di calamità per le ricadute economiche dell'emergenza Coronavirus".

Per aiutare la popolazione a superare l'emergenza sanitaria il Comune di Valtournenche ha adottato numerosi atti sia in aiuto alle famiglie che alle imprese duramente colpite dalla situazione sanitaria in atto.

ANALISI DEL CONTESTO



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.**



CONTESTO INTERNO

L'organizzazione e le risorse umane

- Il comune di Valtournenche conta, al 31 dicembre 2021, n. 34 dipendenti a tempo indeterminato + 1 Segretario Comunale
- L'organigramma è Allegato sub D. Nel dettaglio:

CATEGORIA	FEMMINE	MASCHI	DI CUI PART TIME	TITOLARI DI PARTICOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
A - Ausiliario	-	1	1 (56%)	
B2 – Operatore specializzato	-	5		
B3 – Capo operatore	-	3		
C1 – Aiuto collaboratore	3	6		
C2 - Collaboratore	10	3	1 (70%) e 1 (50%)	
D – Funzionario	2	1	1 al (50%)	1 (Se intesi come responsabili di servizio)
Segretario comunale	-	1		
	15	20		



CARATTERISTICHE DEL PERSONALE

Età media del personale	Somma età / totale dipendenti	47,34 anni
Parità di genere	% donne su totale dipendenti	42,86%
Livello di scolarità	% laureati su totale dipendenti	14,29%
Dipendenti cessati anno 2021	n. dipendenti	4
Dipendenti assunti anno 2021	n. dipendenti	3
Dipendenti a tempo determinato	n. dipendenti / 12 mesi * mesi di servizio	0,00

ORE DI LAVORO E FORMAZIONE

Incidenza costo del personale	Costo personale/Totale spese correnti	14,86%
Dipendenti in formazione al 31/12/2021	I dipendenti vengono regolarmente formati sia per la sicurezza che per l'aggiornamento professionale	
Impegno costo formazione anno 2021	Importo impegnato	€ 3.836,04



SALUTE FINANZIARIA

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Amministrazione per il triennio 2022-2024 sono state allocate con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 02 del 28/02/2022 di approvazione del Bilancio di Previsione Pluriennale dell'Ente.

Nel periodo di riferimento le entrate previste sono ripartite come Indicato nella seguente tabella. In Allegato E si riportano altresì alcuni indicatori relativi alla salute finanziaria dell'Ente.

BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024			
ENTRATE	2022	2023	2024
Tit. 1 – Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	8.269.040,00	8.269.040,00	8.269.040,00
Tit. 2 – Entrate per trasferimenti	1.191.936,14	1.052.805,14	1.052.805,14
Tit. 3 – Entrate extratributarie	1.868.921,00	1.876.023,00	1.885.752,00
Tit. 4 – Entrate in conto capitale	6.158.693,29	474.254,09	474.254,09
Tit. 5– Entrate da riduzioni di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Tit. 6 – Entrate Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
Tit. 7 Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00
Tit. 9 Entrate per conto terzi e partite di giro	2.555.000,00	2.555.000,00	2.555.000,00
Utilizzo avanzo di amministrazione	0	0	0
Fondo Pluriennale Vincolato entrata	2.846,55	1.632,47	861,28
TOTALE	20.046.436,98	14.228.754,70	14.237.712,51
SPESE	2022	2023	2024
Tit. 1 – Spese correnti	11.039.283,96	10.896.122,39	10.957.885,55
Tit. 2 – Spese in conto capitale	6.193.931,79	526.129,15	550.905,35
Tit. 3– Spese per incremento attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Tit. 4 – Rimborso prestiti	258.221,23	251.503,16	173.921,61
Tit. 5 – Chiusura anticipazioni ricevute da istituto Tesoriere/Cassiere	0,00	0,00	0,00
Tit. 7 – Spese servizi conto terzi	2.555.000,00	2.555.000,00	2.555.000,00
TOTALE	20.046.436,98	14.228.754,70	14.237.712,51



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 Win10;
- 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. 2 Suzuki SX4
- n. 1 Suzuki Jimny
- n. 1 Panda
- n. 1 Skoda Octavia
- n. 2 mezzi battipista
- n. 1 bobcat
- n. 1 scuolabus



OBIETTIVI STRATEGICI

Vengono di seguito esplicitati le quattro aree ed obiettivi strategici dell'amministrazione, rinviando alle successive pagine per la loro declinazione in obiettivi operativi ed all'allegato E per la definizione del sistema degli indicatori.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OUTCOME ATTESO
1 PERFORMANCE ISTITUZIONALE	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	• Pubblicazione, diffusione e informazione a cittadini e portatori di interesse dei risultati prodotti • Consentire il confronto con standard internazionali e con le migliori pratiche a livello nazionale
2 CITTADINANZA	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	• Miglioramento qualitativo e funzionale servizi alla cittadinanza • Miglioramento accessibilità ai servizi • Valorizzazione sussidiarietà orizzontale
3 SVILUPPO PAESE	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	• Realizzazione e recupero opere infrastrutturali • Recupero e valorizzazione urbanistica del territorio • Sviluppo e crescita del paese • Sviluppo e crescita del comprensorio turistico

OBIETTIVI STRATEGICI



Vengono di seguito esplicitati le quattro aree ed obiettivi strategici dell'amministrazione, rinviando alle successive pagine per la loro declinazione in obiettivi operativi ed all'allegato E per la definizione del sistema degli indicatori.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OUTCOME ATTESO
1 PERFORMANCE ISTITUZIONALE	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	• Pubblicazione, diffusione e informazione a cittadini e portatori di interesse dei risultati prodotti • Consentire il confronto con standard internazionali e con le migliori pratiche a livello nazionale
2 CITTADINANZA	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	• Miglioramento qualitativo e funzionale servizi alla cittadinanza • Miglioramento accessibilità ai servizi • Valorizzazione sussidiarietà orizzontale
3 SVILUPPO PAESE	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	• Realizzazione e recupero opere infrastrutturali • Recupero e valorizzazione urbanistica del territorio • Sviluppo e crescita del paese • Sviluppo e crescita del comprensorio turistico



OBIETTIVI OPERATIVI

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 ciascuna un obiettivo strategico, mentre la descrizione dell'obiettivo operativo e l'esplicitazione delle modalità operative per il conseguimento è demandata al PEG – Piano Esecutivo di Gestione –, cui si rinvia.

Si rileva inoltre che, per la definizione degli indicatori, si rende necessario attivare un percorso per definirne di attinenti e funzionali alla misurazione degli obiettivi dell'amministrazione e, altresì, si rende necessario dotarsi di un sistema di informazioni e dati che ne consenta di effettuare la valutazione della performance. Tale lavoro, sarà implementato gradualmente di anno in anno.

In quest'anno particolare colpito dall'emergenza sanitaria è stato dato a tutti gli uffici l'obiettivo di portare avanti azioni mirate a fronteggiare l'emergenza sanitaria in corso.



OBIETTIVO STRATEGICO 1 – SVILUPPO DELLA PERFORMANCE ISTITUZIONALE

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	TEMPI	INDICATORI	
1. Trasparenza e anticorruzione	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	2022	Completezza delle informazioni presenti sul sito e uniformazione in relazione alla funzione associata	
	1.2 Rispetto disposizioni e monitoraggi previsti nel piano anticorruzione di cui alla Legge 190/2012	2022	Predisposizione e periodica compilazione schede di monitoraggio	



OBIETTIVO STRATEGICO 2 – CITTADINANZA				
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	TEMPI	INDICATORI	
1. Valorizzazione volontariato e associazionismo	1.1 Completamento dei locali destinati ad ospitare l'autorimessa del 118 e sistemazione dell'area esterna del fabbricato in Loc. Crepin	2022-2023	2022 Indizione gara d'appalto lavori 2023 Esecuzione lavori	
2. Miglioramento patrimonio edilizia scolastica	2.1 Partecipazione bando PNRR per realizzazione nuove scuole medie	2022	2022 Candidatura bando PNRR per realizzazione scuole	
3. Miglioramento servizi extra scolatici	3.1 Attivazione progetto 'Io? In vacanza con le guide.' con miglioramenti ed implementazioni rispetto all'edizione precedente	Estate 2022	2022 Attuazione progetto nel periodo estivo mediante concessione contributo Guide del Cervino	
	3.2 Servizio di animazione estiva per minori	Estate 2022	2022 Rinnovo appalto	



OBIETTIVO STRATEGICO 3 – SVILUPPO PAESE				
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	TEMPI	INDICATORI	
1. Sviluppo comprensorio turistico	1.1 Ottimizzazione risorse per promuovere la nostra località anche nel periodo estivo tramite gli eventi della “Settimana del Cervino”	2022	2022 Organizzazione eventi	
	1.2 Definizione delle politiche di promozione del comprensorio in sinergia con il Consorzio Cervino Tourism Management cui sono destinati i proventi dell’imposta di soggiorno	2022	2022 Prosecuzione delle attività svolte in collaborazione dal 2013	
	1.3 Evento Mettherhorn Cervino Speed Opening Coppa del Mondo di sci alpino	2022	2022 Collaborazione con la Fondazione per organizzazione evento	
	1.4 Coppa del Mondo di Snowboard	2022	2022 Collaborazione con il comitato organizzatore	
2. Riorganizzazione territorio	2.1 Lavori Cimitero	2022	2022 Affidamento progettazione	
	3.1 Progetto Trek+	2022-2023	2022 Appalto progettazione e gara marketing 2023 gara appalto per lavori e esecuzione lavori	



OBIETTIVO STRATEGICO 3 – SVILUPPO PAESE				
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	TEMPI	INDICATORI	
4. Sviluppo rete infrastrutturale	4.1 Asfaltatura strade comunali	2022	2022 Realizzazione lavori	
	4.2 Ciclovia del Cervino	2022	2022 Realizzazione lavori	



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.



ALLEGATI TECNICI
PIANO DELLA PERFORMANCE
2022 - 2024

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 cospicue, cruciformi, antropomorfiche, 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 Bardogne 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 la 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.	19,75
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			
	2019	2020	2021
Popolazione residente al 31/12, di cui	2269	2275	2245
In età 0/3 anni compiuti	77	68	63
In età 4/6 anni compiuti	45	55	46
In età 7/14 anni compiuti	169	155	164
In età 15/29 anni compiuti	354	359	348
In età 30/65 anni compiuti	1222	1239	1217
In età oltre 65 anni compiuti	402	399	407



ECONOMIA INSEDIATA

	Imprese insediate
Agricoltura	18
Industrie estrattive	0
Attività manifatturiere (di cui artigiane)	14 (12)
Produzione e distribuzione di energia e acqua	12
Costruzioni (di cui artigiane)	41 (36)
Attività commerciali (di cui artigiane)	92 (3)
Strutture ricettive	92
Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande	90
Trasporti, magazzinaggio e comunicazione	26
Intermediazione monetaria e finanziaria	4
Servizi alle imprese	62
Servizi alle persone	31

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	2	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, gestione Asilo Nido
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), navette turistiche (comuni di Antey e Torgnon)
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

ALLEGATO B - L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE



STRUTTURE			
	Nr.	Mq.	Posti
Asili nido	1		24
Garderie d'Enfance	1		6
Miniclub	1		
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. DOTAZIONE ORGANICA

La suddetta dotazione organica è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 29/09/2021.

AREA AMMINISTRATIVA

Segreteria del Sindaco e degli Assessori e Ufficio Protocollo.

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

Ufficio Segreteria

2. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – amministrativo

3. Aiuto collaboratore Cat. C, pos. C1, – vacante non sostituibile LR 21/12/2020 n. 12

Ufficio Servizi demografici

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

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

Ufficio Personale:

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

7. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo – vacante 60%

Ufficio Vigilanza - Polizia Locale

8. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – polizia locale - vacante

9. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – amministrativo

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

14. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1 - vacante

AREA TURISMO E SERVIZI

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

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

17. Collaboratore Cat. C, pos. C2 - amministrativo

18. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – aiuto bibliotecario

7. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo – vacante 40% VEDI PUNTO 7

19. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 (assunto ai sensi della L.R. 68/99)

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

20. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo-contabile – vacante – Concorso Regione

21. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo

22. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo

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

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

25. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – amministrativo

AREA TECNICO – MANUTENTIVO

26. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico – vacante – concorso Unité Grand Paradis

27. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico

28. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico - vacante – concorso Regione

29. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico

30. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico

31.. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – vacante non sostituibile LR 21/12/2020 N.12

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. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista

37. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista- vacante da dicembre 2021

38. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere/autista

39. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere

40. Ausiliario, cat. A (assunto ai sensi della L.R. 68/99)



ALLEGATO D. SALUTE FINANZIARIA

GRADO DI AUTONOMIA FINANZIARIA			
DESCRIZIONE	2022	2023	2024
Autonomia finanziaria <u>Entrate tributarie + extratributarie</u> Entrate correnti	89,46%	90,58%	90,59%
Autonomia impositiva <u>Entrate tributarie</u> Entrate correnti	72,97%	73,83%	73,77%

GRADO DI RIGIDITA' DI BILANCIO			
INDICATORI	2022	2023	2024
Rigidità strutturale <u>Spesa personale + rimborso mutui (cap+int)</u> Entrate correnti	17,65%	17,82%	17,01%
Rigidità per costo di personale <u>Spesa complessiva personale</u> Entrate correnti	15,31%	15,51%	15,42%
Rigidità per indebitamento <u>Rimborso mutui (cap+int)</u> Entrate correnti	2,95%	2,87%	2,15%

ALLEGATO E - INDICATORI



L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione.

Le aree strategiche sono declinate in uno o più obiettivi strategici (comunque in un numero limitato) per i quali l'organizzazione è responsabile. Essi sono programmati su base triennale.

1. PERFORMANCE ISTITUZIONALE

- Pubblicazione, diffusione e informazione a cittadini e portatori di interesse dei risultati prodotti
- Ottimizzare l'organizzazione interna ed individuare le migliori pratiche operative ai fini dell'efficienza e efficacia dell'azione amministrativa

2. CITTADINANZA

- Promuovere il coinvolgimento e la partecipazione attiva del cittadino
- Valorizzazione e promozione delle diverse istituzioni e associazioni di volontariato operanti sul territorio
- Garantire e migliorare i servizi, i momenti ricreativi e di socializzazione con particolare attenzione al mondo giovanile e alla terza età
- Potenziamento dei servizi sociali e culturali con particolare attenzione allo stimolo che le famiglie sottopongono all'amministrazione

3. SVILUPPO SOSTENIBILE

- Sistemazione e manutenzione dei sentieri e degli itinerari
- Sistemazione e realizzazione parcheggi e ZTL
- Sensibilizzazione allo sfruttamento dell'energia rinnovabile partendo dagli edifici pubblici
- Realizzazione casetta dell'acqua
- Costruzione di impianti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili

4. SVILUPPO PAESE

- Promozione di nuove iniziative a livello turistico e promozione dei prodotti locali
- Attività di valorizzazione del soggetto di coordinamento in ambito turistico
- Recupero e valorizzazione dei centri storici
- Abbellimento spazi pubblici attraverso il recupero e la valorizzazione di urbanizzazione, spazi verdi e servizi
- Studio di piani di recupero finalizzati alla valorizzazione delle zone storiche