PIANO DELLA PERFORMANCE

DEL COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

2017-2019

Approvato con provvedimento del Commissario straordinario n. 17/2017 del 27 marzo 2017

INDICE GENERALE

1 - Struttura organizzativa dell'Ente

1.1 Caratteristiche dell'Ente

1.2 Analisi della normativa di settore

1.3 Identità organizzativa dell'Ente: la mission, la vision e i valori

2 - Risorse e performance

2.1 Il bilancio dell'Ente e i documenti di programmazione

2.2 L'allocazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie alle funzioni organizzative

2.3 L'albero della performance

2.3.1 La perfomance organizzativa

2.3.2 La performance individuale dei dipendenti del Comitato regionale per la gestione venatoria

2.4 Misurazione e rendicontazione della performance

2.4.1 Misurazione della performance organizzativa e individuale

2.4.2 Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

2.4.3 Rendicontazione performance 2017 – modalità di controllo dei dati conseguiti.

1 - Struttura organizzativa dell'Ente.

1.1 Caratteristiche dell'Ente.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria è un ente pubblico non economico dipendente della Regione, istituito con legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 "Norme per la tutela e la gestione della fauna selvatica e per la disciplina dell'attività venatoria". È un ente strumentale della Regione Autonoma Valle d'Aosta ed è delegato a gestire l'organizzazione dell'attività venatoria sul territorio regionale.

Con legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 sono conferiti al Comitato regionale per la gestione venatoria i seguenti compiti:

- provvedere al rilascio del tesserino regionale e dei permessi giornalieri di caccia;
- regolamentare l'attività delle circoscrizioni venatorie, delle sezioni comunali cacciatori e le procedure per l'elezione dei relativi rappresentanti;
- provvedere all'amministrazione ed alla gestione dei propri fondi e dei propri beni;
- formulare un parere in merito all'accesso e all'eventuale destinazione dei cacciatori non residenti sul territorio;
- assicurare la partecipazione dei cacciatori alle operazioni di censimento e di gestione faunistica, promossi ed organizzati dalla struttura regionale competente;
- curare l'organizzazione e il coordinamento del prelievo venatorio e l'acquisto dei sigilli inamovibili da applicare ai capi abbattuti;
- promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legate alla pratica venatoria, di eventi formativi e divulgativi;
- vigilare sul buon funzionamento delle circoscrizioni venatorie e delle sezioni comunali cacciatori e sul rispetto dei regolamenti;
- svolgere altre funzioni ed incarichi eventualmente affidatigli dalla Regione in materia faunistico-venatoria.

1.2 Analisi della normativa di settore.

Il contesto normativo all'interno del quale opera il Comitato regionale per la gestione venatoria è individuato dalle seguenti leggi:

- Legge 11 febbraio 1992, n. 157 "Norme per la protezione della fauna selvatica omeoterma e per il prelievo venatorio";

- Legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 “Norme la tutela e la gestione della fauna selvatica e per la disciplina dell’attività venatoria”;
- Piano regionale faunistico venatorio 2008/2012.

La legge 157/92 disciplina e detta le disposizioni in merito alla tutela della fauna selvatica ed in merito all’attività venatoria, stabilendo le funzioni delle diverse strutture amministrative che intervengono per la direzione e l’organizzazione di cui sopra.

La Regione Autonoma Valle d’Aosta ha approvato la legge regionale 27 agosto 1994, n. 64, che disciplina la gestione e la tutela della fauna selvatica recependo sostanzialmente i medesimi principi della legge nazionale, adattandoli alla realtà regionale valdostana.

Il Piano regionale faunistico venatorio è invece il documento finalizzato alla pianificazione del territorio agro-silvo-pastorale per quanto attiene in particolare alle specie carnivore, alla conservazione delle effettive capacità riproduttive, al contenimento delle altre specie e, per quanto riguarda queste ultime, al conseguimento della densità ottimale ed alla sua conservazione mediante la riqualificazione ambientale e la regolamentazione del prelievo venatorio.

1.3 Identità organizzativa dell’Ente: la mission, la vision e i valori

Mission.

- regolamentare l’attività delle Sezioni Comunali e controllarne il corretto funzionamento sotto il profilo tecnico e amministrativo;
- provvedere al tesseramento annuale dei cacciatori residenti e non residenti in Valle d’Aosta;
- distribuire i cacciatori nei vari comprensori alpini, secondo i criteri stabiliti dalle normative in vigore;
- assicurare la partecipazione dei cacciatori alle attività promosse dalla struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- svolgere ogni altra attività, eventualmente delegata dalla struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- esprimere parere sulla proposta del Calendario Venatorio;
- esprimere parere in merito all’ammissione dei cacciatori non residenti all’esercizio venatorio in Valle d’Aosta;
- provvedere all’amministrazione ed alla gestione dei propri fondi, e dei beni in possesso.

Vision.

Gli obiettivi fondamentali da perseguire sono:

- raggiungimento dell'efficacia dell'organizzazione amministrativa;
- concordare con la Regione una efficiente suddivisione territoriale, intesa soprattutto come equa distribuzione dei cacciatori sul territorio;
- ottimizzazione del prelievo di tutte le specie cacciabili e la loro corretta gestione sul territorio favorendone una sostanziale crescita e tutela;
- raggiungimento di un'armonia sociale all'interno del mondo venatorio valdostano al fine di rendere più agevole e soddisfacente l'esercizio della caccia.

Valori.

Diffusione e promozione dell'etica venatoria. L'etica venatoria è un'autoregolamentazione che i cacciatori hanno deciso di darsi. Rispettare queste tacite norme significa aver a cuore la disciplina della caccia, il benessere della natura, la tutela della selvaggina ma soprattutto il proprio e l'altrui diritto alla pratica venatoria.

2 - Risorse e performance

2.1 Il bilancio dell'Ente e i documenti di programmazione.

L'ente predispone e approva il bilancio pluriennale secondo i dettami del D.lgs 118/2011. Di seguito vengono riportate in sintesi le risultanze del documento previsionale.

ENTRATE	2017	2018	2019
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO - n.v.			
parte vincolata	0,00	0,00	0,00
parte non vincolata	145.000,00	0,00	0,00
TRASFERIMENTI CORRENTI			
TRASFERIMENTI DA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			
Proventi tasse concessione regionale	90.000,00	90.000,00	90.000,00
TRASFERIMENTI DA FAMIGLIE			
Quote cacciatori	75.000,00	75.000,00	75.000,00
INTERESSI ATTIVI			
Interessi attivi	50,00	50,00	50,00
ALTRE ENTRATE CORRENTI N.A.C.			
Proventi speciali	50,00	50,00	50,00
	310.100,00	165.100,00	165.100,00
PARTITE DI GIRO			
Altre ritenute			
Ritenute sui contributi pubblici	0,00	0,00	0,00
Ritenute su lavoro dip.			
Ritenute Irpef su redditi da lavoro dip.	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro dip.	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Ritenute su lavoro autonomo			
Ritenute erariali su redditi da lavoro aut.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro aut.	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Altre entrate per p.g.			
Entrate a seguito di spese non andate a buon fine	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Rimborso fondo economale	500,00	500,00	500,00
	34.000,00	34.000,00	34.000,00
TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE	**344.100,00**	**199.100,00**	**199.100,00**

SPESE			
SPESE CORRENTI	**2017**	**2018**	**2019**
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE			
Retribuzioni personale dipendente	76.000,00	70.000,00	70.000,00
Altre spese per il personale	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Contributi sociali carico dell'ente	23.000,00	18.000,00	18.000,00
IMPOSTE E TASSE A CARICO DELL'ENTE			
Imposta regionale attività produttive - IRAP	7.500,00	6.000,00	6.000,00
Imposte e tassa a carico ente n.a.c.	4.000,00	4.000,00	4.000,00
ACQUISTO BENI E SERVIZI			
BENI			
Altri beni di consumo	25.000,00	7.000,00	7.000,00
Pubblicazioni, riviste e stampa giornalino "Chasseur Valdôtain"	10.000,00	5.000,00	5.000,00
SERVIZI			
Indennità amministratori e revisori	25.000,00	7.500,00	7.500,00
Rimborso spese agli amministr. e revisori	4.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese di rappresentanza	7.000,00	1.000,00	1.000,00
Formazione personale dipendente	2.000,00	600,00	600,00
Utenze e canoni	16.500,00	8.500,00	8.500,00
Manutenzione ordinaria e riparazioni	3.600,00	1.000,00	1.000,00
Consulenze	2.500,00	1.000,00	1.000,00
Prestazioni professionali e specialistiche	7.000,00	4.000,00	4.000,00
Servizi ausiliari	3.500,00	2.500,00	2.500,00
Servizi amministrativi	8.200,00	2.700,00	2.700,00
Servizi finanziari	2.000,00	1.000,00	1.000,00
Servizi sanitari	0,00	0,00	0,00
Servizi informatici e di telecomunicazioni	5.000,00	3.000,00	3.000,00
Altri servizi per funzionamento Ente	3.500,00	500,00	500,00
TRASFERIMENTI CORRENTI			
Contributo alle sezioni comunali e associazioni di categoria	35.000,00	10.000,00	10.000,00
INTERESSI PASSIVI			
Interessi passivi	1.500,00	500,00	500,00
ALTRI RIMBORSI DI PARTE CORRENTE DI SOMME NON DOVUTE			
Rimborso quote cacciatori	2.000,00	1.000,00	1.000,00
FONDI DI RISERVA E ALTRI ACCONTONAMENTI			
Fondo di riserva	3.300,00	3.300,00	3.300,00

SPESE IN CONTO CAPITALE			
Mobili e arredi	7.500,00	1.000,00	1.000,00
Attrezzature	2.500,00	1.000,00	1.000,00
Macchine per ufficio	2.500,00	1.000,00	1.000,00
Hardware	3.500,00	1.000,00	1.000,00
Software	15.000,00	0,00	0,00
Totali	**310.100,00**	**165.100,00**	**165.100,00**
PARTITE DI GIRO			
Altre ritenute			
Versamento della Ritenuta sui contributi pubblici	0,00	0,00	0,00
Ritenute su lavoro dip.			
Versamento di ritenute erariali su redditi da lavoro dip.	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Versamento di ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro dip.	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Ritenute su lavoro autonomo			
Versamento di ritenute erariali su redditi da lavoro aut.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Versamento di ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro aut.	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Altre entrate per p.g.			
Spese non andate a buon fine	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Costituzione fondo economale	500,00	500,00	500,00
	34.000,00	34.000,00	34.000,00
TOTALE GENERALE DELLE SPESE	**344.100,00**	**199.100,00**	**199.100,00**

Il documento di programmazione a disposizione dell'Ente è la Relazione previsionale. Vale la pena sottolineare che la stessa non è paragonabile ai documenti programmatici che predispongono gli Enti locali proprio per la sostanziale differenza che intercorre tra gli enti locali ed il Comitato.

2.2 L'allocazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie alle funzioni organizzative.

In materia di bilancio le risorse, umane, strumentali e finanziarie dell'Ente sono allocate interamente nella seguente missione:

- Servizi istituzionali, generali e di gestione.

2.3 L'albero della performance

2.3.1 La perfomance organizzativa

L'assetto organizzativo dell'Ente è formato dai seguenti organi: il Consiglio di amministrazione, il Presidente, il Comitato esecutivo, il Consiglio venatorio, il Revisore legale.

Il Consiglio di amministrazione si compone di:

- un Presidente, eletto direttamente dai cacciatori residenti in Valle d'Aosta;
- otto Rappresentanti dei cacciatori, designati (eletti) dai cacciatori delle diverse Circoscrizioni Venatorie (che coincidono le attuali Unités des Communes) nella misura di 1 rappresentante per ciascuna di esse;
- il Dirigente della struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- il Dirigente della struttura regionale competente in materia di servizi agrari;
- un Rappresentante designato delle associazioni venatorie;
- un Rappresentante designato dei cacciatori di lagomorfi e di galliformi alpini, nonché dei conduttori cani da traccia, eletto dagli stessi;
- un Rappresentante designato delle associazioni naturalistiche protezionistiche;
- un Rappresentante delle organizzazioni agricole;
- un Rappresentante designato dal Consiglio permanente degli enti locali;
- il Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta.

Il Consiglio di amministrazione è nominato con deliberazione della Giunta regionale, preso atto delle designazioni ed è rinnovato all'inizio di ogni legislatura regionale.

Le funzioni del Consiglio di amministrazione sono le seguenti:

a) Approva lo statuto, i regolamenti interni ed ogni loro modificazione;
b) Definisce la dotazione organica del Comitato;
c) Approva il bilancio preventivo, il conto consuntivo e le eventuali variazioni;
d) Autorizza l'acquisto e l'alienazione dei beni immobili e l'acquisto, l'alienazione ed il trasferimento di diritti reali sui medesimi;

e) Designa il Vice presidente;
f) Formula parere sulla proposta di calendario venatorio;
g) Ratifica tutte le decisioni assunte dagli altri organi del Comitato;

Il Presidente è eletto direttamente dai cacciatori ed è il rappresentante legale del Comitato regionale per la gestione venatoria.

Il Presidente:

a) Ha potere di gestione e controllo dell'attività del Comitato e adotta i necessari atti amministrativi nell'ambito degli indirizzi generali assunti dalla Regione;
b) Convoca e presiede il Consiglio di amministrazione coordinandone le attività, vigilando sull'attuazione delle deliberazioni da questo assunte ed emanando gli atti a lui espressamente demandati dalle leggi, dai regolamenti e dal presente Statuto;
c) Predispone il bilancio preventivo e consuntivo dell'ente in collaborazione col Segretario;
d) Presiede il Comitato esecutivo ed il Consiglio venatorio;
e) Indice le elezioni del Presidente, dei Rappresentanti delle Circoscrizioni venatorie e dei direttivi delle sezioni comunali cacciatori.

Il Comitato esecutivo è composto dal Presidente, dal vicepresidente e dal Rappresentante delle Associazioni venatorie.

Il Comitato esecutivo viene designato all'inizio di ogni legislatura.

Il Comitato esecutivo:

a) Da esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e cura le altre attribuzioni che gli siano state delegate;
b) Adotta i provvedimenti riguardanti il personale dipendente e delibera le norme generali relative all'assunzione, allo stato giuridico ed al trattamento economico dello stesso;
c) Delibera sulla stipulazione dei contratti che non eccedano l'importo di euro 2.500,00;
d) Formulare il parere in merito all'accesso e all'eventuale destinazione dei cacciatori non residenti;

Il Consiglio venatorio è formato dal Presidente, dagli otto rappresentanti delle Circoscrizioni venatorie e dal Rappresentante delle Associazioni venatorie.

Al Consiglio venatorio compete:

- Formulare proposte sulla bozza di calendario venatorio ;
- Proporre alla struttura regionale competente provvedimenti in materia faunistica venatoria;

- Proporre modifiche relative alla ripartizione del territorio;
- L'organizzazione dei censimenti faunistici;
- Esprimere pareri eventualmente richiesti dalla Regione in materia faunistica-venatoria;

Il Revisore legale sovraintende alla corretta gestione dell'attività amministrativa e contabile dell'ente.

Le funzioni di Segretario del Comitato sono assolte da personale dipendente dal Comitato stesso.

Per quanto riguarda la parte amministrativa, gli uffici dell'Ente sono molto snelli da un punto di visto funzionale. L'organismo personale dell'Ente si compone di due sole figure:

- 1 funzionario, categoria D: responsabile dell'area amministrativa e contabile dell'Ente che assolve anche le funzioni di Segretario dell'Ente.
- 1 aiutocollaboratore, categoria C1: impiegato di concetto con mansioni esecutive.

Il Comitato si avvale dell'ausilio delle Sezioni Comunali cacciatori, a loro volta ricomprese territorialmente all'interno delle Circoscrizioni venatorie. In seno alle Circoscrizioni opera un consiglio formato dagli stessi rappresentanti e da tutti i Presidenti di sezione. Le Sezioni comunali cacciatori sono formate da tutti i cacciatori in regola con il tesseramento e si compongono al loro interno di un organo direttivo formato da un Presidente, un vice-presidente, un segretario e due consiglieri.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria opera in stretta sinergia con la Direzione flora, fauna, caccia e pesca alla quale competono le funzioni che nel resto dell'Italia sono attribuite alle provincie. Le direttive generali, gli atti di indirizzo politico-amministrativo, gli obiettivi ed i programmi sono promossi nella quasi totalità dalla struttura regionale citata. Il Comitato svolge esclusivamente una mera funzione consultiva, formulando dei pareri.

Nel corso del 2016, il Comitato regionale per la gestione venatoria è stato commissariato e le funzioni degli organi dell'Ente sono state interamente assunte dal Dirigente della struttura regionale competente in materia di fauna selvatica. Presumibilmente il periodo di commissariamento si protrarrà per tutto il primo semestre del 2017.

A questo punto si possono delineare gli obiettivi strategici per i prossimi anni:

- distribuire i cacciatori sul territorio regionale sulla base dei criteri stabiliti dal Piano regionale faunistico venatorio;
- promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legate alla pratica venatoria, eventi formativi e divulgativi.

Di seguito si possono delineare gli obiettivi esclusivi del corso del 2017:

1. Apertura mirata dei cambi delle residenze venatorie, al fine di distribuire in maniera omogenea i cacciatori sul territorio.
2. Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione in ambito venatorio. In particolare si vuole organizzare, con la collaborazione del CERF-Centro di educazione regionale faunistica: un corso per cacciatore esperto, e due corsi relativi all'igiene e sanità della selvaggina abbattuta
3. Organizzazione e promozione di manifestazioni cinofile sul territorio;
4. Indire le elezioni per il rinnovo delle cariche;
5. Revisione dei regolamenti delle Circoscrizioni venatorie e delle Sezioni comunali cacciatori.

2.3.2 La performance individuale dei dipendenti del Comitato regionale per la gestione venatoria

Per l'anno 2017, oltre all'ordinaria amministrazione, si ritiene di assegnare i seguenti obiettivi ai dipendenti dell'Ente:

Funzionario – categoria D:

- redazione delibere e documenti relativi ad aspetti tecnici;
- supporto alla riorganizzazione del piano di informatizzazione dell'Ente;
- supporto per la predisposizione dell'apertura dei cambi di residenza venatoria;
- supporto per la stesura e revisione dei regolamenti interni;
- supporto per l'organizzazione delle elezioni

Aiuto collaboratore – categoria C1:

- Supporto per la redazione delibere e documenti relativi ad aspetti tecnici;

- Raccolta e rielaborazione dati e costruzione tabelle statistiche dell'attività degli ultimi 10 anni;
- supporto per l'organizzazione delle elezioni

2.4 - Misurazione e rendicontazione della performance.

2.4.1 Misurazione della performance organizzativa e individuale.

I dipendenti dell'Ente saranno valutati nel seguente modo:

- Performance legata alla realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano della performance;
- Comportamenti organizzativi individuali.

Per la definizione e il calcolo del punteggio di risultato e la relativa conversione della valutazione in trattamento economico accessorio si trova applicazione del "Modello del sistema di valutazione del personale degli Enti locali della Valle d'Aosta".

In particolare per ottenere il punteggio finale del dipendente devono essere effettuati i seguenti passaggi fondamentali:

1. attribuzione di un punteggio di risultato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ente (α). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi obiettivi ed assume un valore compreso tra 0 e 100;
2. attribuzione di un punteggio in funzione della valutazione della performance di unità organizzativa sulla base degli obiettivi (β). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi obiettivi ed è un valore compreso tra 0 e 100;
3. attribuzione di un punteggio di risultato in funzione della valutazione dei comportamenti (γ). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi comportamenti organizzativi ed è un valore compreso tra 0 e 100;
4. calcolo del punteggio totale individuale. Viene calcolato effettuando la media ponderata dei punteggi di α, β e γ, secondo le pesature attribuite alle diverse figure professionali come nella tabella sottostante.

Tabella 1) Pesatura degli elementi oggetto di valutazione per i diversi ruoli professionali

Elementi oggetto di valutazione	Segretario e Dirigente	Responsabile di servizio	Personale
α valutazione della performance organizzativa dell'ente	50%	20%	20%
β valutazione della performance di unità organizzativa	30%	50%	30%
γ valutazione dei comportamenti organizzativi individuali	20%	30%	50%
TOTALE	100%	100%	100%

La valutazione si esprime in centesimi ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi. La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

Fatto salvo il principio generale per cui ogni dipendente è coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente (α) e nel raggiungimento degli obiettivi di performance di unità organizzativa (β), nel caso in cui un soggetto non venga valutato su uno o entrambi di questi due elementi, il relativo peso percentuale è sommato al peso percentuale della valutazione dei comportamenti organizzativi individuali (γ).

Le modalità di calcolo del punteggio dei diversi ruoli professionali

Il metodo di calcolo per ciascun soggetto sarà il seguente:

1. punteggio totale del segretario e del dirigente = [(α•50) + (β•30) + (γ•20)] / 100
2. punteggio totale dei responsabili di servizio = [(α•20) + (β•50) + (γ•30)] / 100
3. punteggio totale del personale = [(α•20) + (β•30) + (γ•50)] / 100

2.4.2 Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi adottati determina un punteggio di risultato, sulla base del quale viene attribuito il trattamento economico accessorio (o retribuzione/salario di risultato), in funzione delle fasce di punteggio e in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

Il valore del salario di risultato attribuibile a ciascun dipendente è quantificato, per il personale dirigenziale e per il personale delle categorie, rispettivamente dall'articolo 62 (Retribuzione di risultato) del testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, e dall'articolo 135 (Salario di risultato) del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

L'erogazione del compenso incentivante del personale dipendente (dirigenza e categorie) verrà effettuata in funzione di fasce determinate dal punteggio ottenuto nella valutazione come risulta dalla seguente tabella:

Fascia del punteggio di risultato conseguito	% compenso erogato
<50	0%
≥50 e ≤60	60%
>60 e ≤70	70%
>70 e ≤80	80%
>80 e ≤90	90%
>90 e ≤95	95%
>95	100%

Per i dipendenti delle categorie il fondo per il salario di risultato verrà distribuito sulla base della votazione conseguita, della percentuale del rapporto di lavoro e del periodo di servizio.

2.4.3 Rendicontazione performance 2017 – modalità di controllo dei dati conseguiti.

La misurazione della performance di un ente è un processo che deve portare a comporre l'andamento dello stesso secondo criteri di efficacia, efficienza, economicità intese come capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati con il migliore utilizzo delle risorse umane, finanziare strumentali disponibili.

L'Ente adotta nel corso dell'anno alcuni provvedimenti che pongono l'attenzione sul novero degli elementi sopra descritti, ciascuno secondo prospettive diverse, ma tra loro necessariamente collegate, ossia:

- relazione annuale sulla performance

- schema di valutazione

Tali strumenti rappresentano per l'ente il mezzo per la predisposizione, monitoraggio, aggiornamento e verifica degli obiettivi.

In tema di rendicontazione si rimanda al punto 4.4 "schema riepilogativo degli elementi oggetto di valutazione" del "Modello del sistema di valutazione del personale degli Enti locali della Valle d'Aosta".

Elemento oggetto di valutazione	**Documento di pianificazione**	**Documento di rendicontazione**	**Scala di valutazione**
Performance organizzativa dell'ente	Piano della performance	Relazione annuale sulla performance	Obiettivo non raggiunto: 0 punti Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti Obiettivo raggiunto: 90 punti Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza: 100 punti
Performance di unità organizzativa	Piano esecutivo di gestione (PEG) preventivo/ Piano della performance	Piano esecutivo di gestione (PEG) consuntivo/ Relazione annuale sulla performance	Obiettivo non raggiunto: 0 punti Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti Obiettivo raggiunto: 90 punti Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza: 100 punti
Comportamenti organizzativi individuali	Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale dirigenziale Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale inquadrato nelle categorie	Scheda di valutazione	Prima fascia: punteggio da 0 a 25 Seconda fascia: punteggio da 26 a 50 Terza fascia: punteggio da 51 a 75 Quarta fascia: punteggio da 76 a 100