RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016 (RELATIVA ALL'ANNO 2015)

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato introdotto nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 150/2009. La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali un'organizzazione è costituita.
Il Sistema è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all'interno delle differenti organizzazioni.
Lo scopo della presente relazione è proporre una valutazione sulla performance organizzativa ed individuale dell'IVAT relativamente all'esercizio finanziario 2015. Il naturale riferimento è il "Piano della performance per l'anno 2015", approvato con determinazione del Presidente dell'IVAT n. 241 in data 31 dicembre 2014, in conseguenza dell'approvazione del bilancio di previsione relativo all'esercizio 2015 avvenuta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 74 in data 22 dicembre 2014.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Il ruolo affidato all'IVAT dalla legge istitutiva e dalle altre norme di riferimento presuppone per l'ente lo svolgimento di attività diversificate, a sostegno delle diverse componenti a cui l'Institut deve prestare attenzione. Per soddisfare al meglio la propria mission l'ente si è dotata di un'organizzazione interna atta a supportare in modo efficiente le incombenze derivanti dall'essere istituzione pubblica, capace nel contempo di corrispondere alle esigenze dei settori economico/produttivo e di valorizzazione culturale.

Nell'attuazione della dotazione organica si sono distinte due aree di attività:

1 – L'area "**Sviluppo economico**" che attraverso i "Servizi amministrativi e organizzativi" garantisce l'amministrazione istituzionale complessiva, la gestione delle contabilità, dei bilanci e delle risorse umane, e mediante i "Servizi promozionali e commerciali" organizza e gestisce la rete commerciale e la comunicazione generale

Il personale dei "Servizi amministrativi e organizzativi" fa riferimento sia per quanto concerne l'accesso sia per la gestione delle risorse alla normativa regionale vigente in materia di pubblico impiego (l.r 45/95, r.r. 6/96, Contratti Collettivi Regionali di Lavoro del comparto unico del pubblico impiego valdostano). Le figure individuate hanno garantito, in ottica di interdisciplinarietà, tutti i servizi generali ed amministrativi della struttura e le procedure di supporto amministrativo e finanziario dell'area "Valorizzazione Culturale".

Il personale dei "Servizi commerciali e promozionali" ha quali riferimenti le normative vigenti della contrattualistica di categoria nazionale e, nello specifico, il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero" facente capo a Federculture. Le figure individuate hanno garantito l'organizzazione del magazzino centrale, delle sedi periferiche a gestione diretta ed in sinergia con privati, ed il necessario interscambio tra di esse, nonché l'organizzazione di attività espositive e fieristiche al di fuori del contesto abituale sia in forma autonoma sia in occasione di sinergie con altri organismi istituzionali.

Responsabile dell'Area è l'Istruttore Direttivo (Categoria D) il quale è responsabile della gestione delle attività amministrative, del servizio finanziario e dei progetti di sviluppo dell'IVAT.

2 - L'area "**Valorizzazione culturale**" ha quale riferimento il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero" facente capo a Federculture. Per l'organizzazione interna all'area in fasce funzionali e di responsabilità si fa espresso riferimento alle linee guida dettate dal Decreto ministeriale 10 maggio 2001 ("Atto di indirizzo sui criteri tecnico-scientifici e sugli standard di funzionamento e di sviluppo dei musei"), in

applicazione del D.Lgs. 112/98, articolo 150, comma 6 ed a quelle formulate nella "Carta nazionale delle professioni museali", documento prodotto con la partecipazione di tutte le associazioni museali italiane e sottoposto alla Conferenza nazionale dei Musei italiani, a Milano, il 24 ottobre 2005. Il personale ha garantito attraverso un processo di responsabilizzazione interna tutte le attività connesse al buon funzionamento di una struttura museale, facendosi carico delle necessarie attività di apertura e chiusura del Museo, di custodia, di sorveglianza e di assistenza ai visitatori. Il medesimo personale, nell'ambito delle rispettive referenze interne, ha garantito l'organizzazione e gestione di tutte le attività previste dal piano di programmazione annuale, quali mostre ed esposizioni, laboratori didattici animazioni e spettacoli teatrali, attività connesse alla conservazione delle collezioni depositate.

Responsabile dell'Area è il Conservatore (Categoria Q1) il quale è responsabile, in concorso con il Direttore, dell'identità e della missione del Museo, così come dell'attuazione e dello sviluppo del suo progetto culturale e scientifico.

Nel corso dell'esercizio 2013 il Consiglio di Amministrazione aveva dapprima stabilito (deliberazione n. 3 in data 20 febbraio 2013) quale orientamento per l'organizzazione dell'attività dell'IVAT, di prevedere la posizione dirigenziale preposta a struttura organizzativa di secondo livello in occasione della proposta ed approvazione della nuova dotazione organica dell'IVAT, ma di non procedere per ragioni economiche alla copertura della posizione dirigenziale in corrispondenza della scadenza dell'incarico in corso; successivamente (deliberazione n. 28 in data 11 giugno 2013) aveva individuato nel 30 giugno 2013 la data di scadenza dell'incarico dirigenziale precedentemente in corso non procedendo, in applicazione delle decisioni già assunte, ad un nuovo affidamento.

Conseguentemente a far data dal 1° luglio 2013 le attribuzioni di Direttore, in particolare quelle correlate all'esercizio delle funzioni di cui agli articoli 4 e 16 della l.r. 22/2010, sono assunte in carico direttamente dal Presidente dell'Institut, mentre i responsabili delle due aree di riferimento per l'attività dell'IVAT sono chiamati a svolgere un ruolo di responsabilità delle rispettive aree di competenza e di organizzazione della struttura, attraverso attività individuali e sinergiche coordinate dal Presidente.

La distribuzione del personale interna alle due aree, per categorie e livelli funzionali, è stata definita in relazione a piani di sviluppo stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione in relazione agli obiettivi programmatici ed alle risorse finanziarie disponibili e garantite.

Nella gestione delle boutiques in cui viene svolta l'attività commerciale l'IVAT, la cui organizzazione è posta sotto la competenza del responsabile dell'area "Sviluppo Economico", si è proceduto in via provvisoria attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo da parte di agenzie specializzate. In applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio si è garantita l'apertura ordinaria presso le boutiques di Aosta, Ayas, Cogne, Courmayeur e Gressoney-Saint-Jean, avviando una sperimentazione di sinergia commerciale presso alcune realtà private di qualità presenti sul territorio.

Una prima esperienza di sinergia IVAT/privati si è concretizzata con le Funivie del Monte Bianco all'inizio dell'estate per cui si è realizzato un Coin de l'Artisanà all'interno della Skyway, presso il Pavillon del Mont Fréty.

Successivamente si sono attivate altre collaborazioni con l'Associazione Forte di Bard, con la Cooperativa Dentellières di Cogne e con la Cooperativa D'Socka di Gressoney-Saint-Jean; quest'ultima operazione, concretizzata nel mese di ottobre 2015, ha consentito di concludere l'esperienza di allestimento commerciale diretto in quella località, portando ad una riduzione dei costi di gestione a carico dell'Institut.

Il 2015 ha visto anche completare l'allestimento e pervenire all'apertura continuativa della Maison Berton a La Thuile, un'importante risposta di carattere soprattutto culturale voluta dall'Amministrazione comunale a favore della comunità locale e dei visitatori: una Casa-museo con annessa boutique e l'indispensabile proposta di iniziative a supporto.

Infine si è ripreso il discorso per il "Progetto Caravex", iniziativa conseguente ad un accordo di programma Regione / Comune di Gignod / IVAT per il recupero di importanti spazi da destinare ad attività di valorizzazione e divulgazione dell'Artigianato in una chiave di lettura non solo locale e con riflessioni da svolgere a 360°. I responsabili apicali dell'IVAT hanno, ciascuno per la rispettiva competenza, assicurato costante partecipazione alle iniziative di confronto con i vertici regionali al fine di organizzare al meglio

modi e tempi di conclusione dei lavori di rifunzionalizzazione, provvedendo alla revisione degli obiettivi strategici della nuova struttura e dei relativi indirizzi culturali, rivisitando l'ordinamento e proponendo un nuovo progetto museologico coerente con le mutate volontà politiche e disponibilità economiche. Se non si sono concretizzate delle azioni comportanti impegni di spesa da parte dell'IVAT è solo perché è mancato il passaggio formale di consegna dell'edificio all'IVAT, a causa di problemi amministrativi interni all'Assessorato regionale alle Opere Pubbliche, che ha gestito la fase di ristrutturazione dell'immobile.

A tutte le risorse umane coinvolte nel progetto "L'Artisanà" sono stati affidati, in relazione alle rispettive competenze e necessità, idonea strumentazione operativa, regolarmente controllata e mantenuta, costantemente aggiornata rispetto alla rispondenza alle normative vigenti.

Inoltre, a tutto il personale così come ai referenti esterni incaricati di attività specifiche e della gestione delle boutiques, sono stati forniti processi formativi ed informativi destinati a garantire la dovuta conoscenza di quanto previsto dalle normative vigenti in materia di sicurezza, di primo soccorso e privacy, oltre che di formazione generale e personale rispetto agli ambiti di rispettiva competenza.

Nella predisposizione del bilancio di previsione e con i successivi provvedimenti di variazione si è tenuto conto delle necessità funzionali alla migliore rispondenza della struttura operativa ed amministrativa per la partecipazione attiva ai processi di attività ordinaria e di sviluppo.

2.2. L'amministrazione

La disciplina regionale che norma l'IVAT interpreta l'esigenza dell'ente di disporre di un'adeguata flessibilità organizzativa e gestionale per quanto concerne il pieno utilizzo delle risorse professionali, la responsabilizzazione sui risultati e la loro verificabilità, la rapidità e lo snellimento delle procedure.

Pertanto al fine di consentire all'IVAT di meglio perseguire gli obiettivi strategici assegnati si è deciso di strutturare la dotazione organica secondo due distinti ambiti operativi: un'area denominata "**Sviluppo Economico**", alla quale compete l'organizzazione amministrativa complessiva dell'Institut e che si occupa della gestione generale dell'apparato burocratico (contabilità ordinaria e pubblica, personale, rete commerciale, promozione generale), e una seconda area denominata "**Valorizzazione culturale**", che ha quale riferimento principale il Museo dell'Artigianato Valdostano di Tradizione e che si fa carico, oltre che di gestione degli spazi espositivi, anche di tutto quanto concerne la ricerca, la tutela, la conservazione e la valorizzazione del patrimonio etno-artigianale.

3. OBIETTIVI STRATEGICI, OPERATIVI E INDIVIDUALI

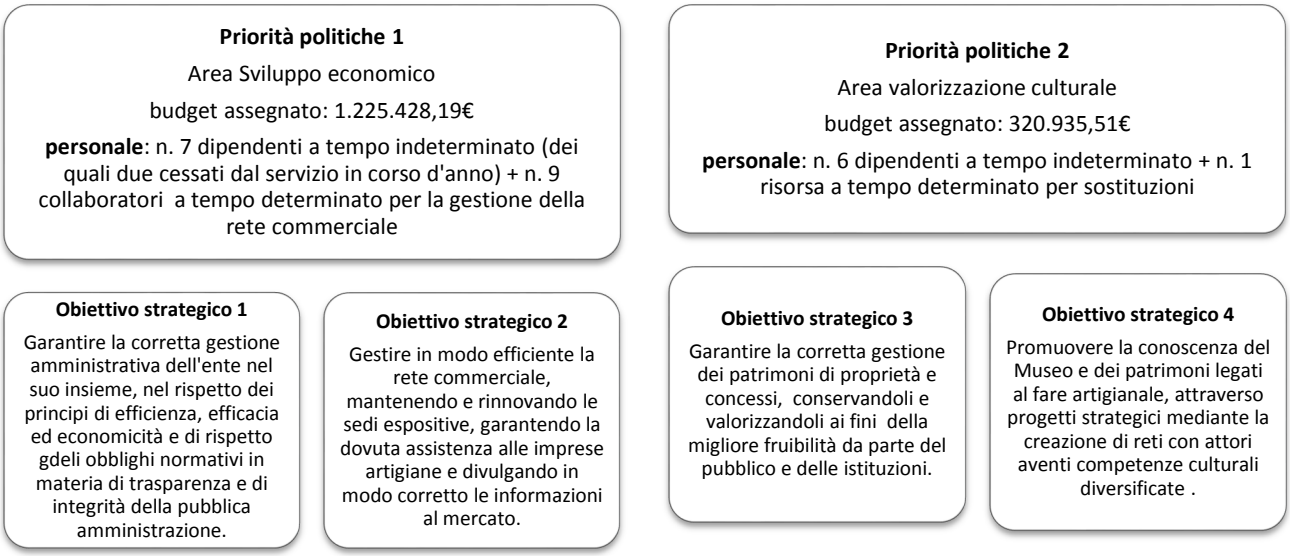
3.1. Gli obiettivi programmati

Le modalità operative di perseguimento degli obiettivi sono illustrate sinteticamente dall'albero della performance riportato all'interno del Piano della Performance dell'IVAT, diagramma che rappresenta la mappa logica che dimostra come gli obiettivi ai vari livelli contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale ed alla missione.

In occasione della presentazione al Consiglio di Amministrazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario successivo, il Presidente, sulla scorta anche dell'attività dell'anno precedente da avvio alla programmazione degli obiettivi per l'anno seguente, proponendo di fatto un atto di indirizzo col quale traduce il mandato istituzionale e la missione dell'Institut in priorità politiche, che rappresentano le aree strategiche nel cui ambito devono essere sviluppati gli obiettivi per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione, approvando il documento previsionale proposto, ne definisce i contorni, affidandone l'attuazione al Presidente ed al Direttore, ove nominato, che ne assumono la responsabilità, adottando tutti gli atti di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresi quelli che impegnano l'IVAT verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Nel quadro che segue, desunto dal conto consuntivo dell'IVAT approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 in data 28 giugno 2016, vengono evidenziati in relazione alle rispettive priorità politiche, il budget e le risorse umane assegnate ai responsabili per il raggiungimento degli obiettivi strategici nelle due aree operative relativamente all'anno 2015:



Come indicato nel Piano della Performance, gli obiettivi strategici istituzionali individuati e definiti nell'albero della performance devono essere raggiunti mediante azioni collettive poste in atto nell'ambito di ogni singola area di intervento. Le attività specifiche indicate si sono poste quale primo elemento propositivo, e sono state integrate da ogni azione ritenuta utile e necessaria al fine di raggiungere il massimo di prestazione possibile. La performance organizzativa viene valutata in relazione al raggiungimento di singoli risultati (incassi da corrispettivi, riduzione dei costi di gestione, ingressi ad esposizioni, partecipazione individuali e collettive ad attività espositive, didattiche e laboratoriali, accessi a biblioteche ed archivi) avendo a riferimento sia il risultato raggiunto nel corso dell'esercizio precedente sia l'attuale momento congiunturale ed economico.

Tenuto conto del mancato affidamento di incarico dirigenziale, i dipendenti apicali delle due aree di riferimento hanno assunto in carico il compito di organizzare e gestire ogni singola attività avendo a riferimento le indicazioni programmatiche ricevute dall'organo politico ed in stretta collaborazione con il Presidente/Direttore, il quale, essendo organo di natura politica, non ha obiettivi specifici da raggiungere.

Gli obiettivi strategici istituzionali individuati e definiti nell'albero della performance sono stati raggiunti mediante azioni collettive poste in atto nell'ambito di ogni singola area di intervento. Le attività specifiche indicate hanno rappresentato, quindi, un primo elemento propositivo, e sono state integrate in itinere da azioni ritenute utili al fine di raggiungere il massimo di prestazione possibile.

3.2. I risultati conseguiti

Dalla lettura del Conto consuntivo dell'Ente relativo all'esercizio finanziario 2015 emergono chiaramente i risultati dell'attività condotta, sia a livello politico sia gestionale. Si possono confrontare i risultati strategici (iniziative assunte nel contesto dell'organizzazione istituzionale e nelle due Aree di attività specifica, Sviluppo Economico e Valorizzazione Culturale) e quelli economici (entrate da contributi e da attività svolte) e da questo confronto, tenendo presente il contesto generale in cui l'ente svolge la propria attività, provvedere alle verifiche circa i risultati ottenuti.

Avendo quale riferimento il bilancio di previsione approvato dal Consiglio di Amministrazione si è provveduto pertanto ad organizzare l'attività istituzionale, garantendo continuità a quanto già precedentemente avviato e definendo le caratteristiche delle nuove proposte. Queste ultime hanno riguardato sia l'ambito amministrativo, garantendo il rispetto dei tempi nella produzione della documentazione d'ufficio e la dovuta attenzione alle numerose novità normative introdotte nel settore

della pubblica amministrazione e della fiscalità nazionale, sia quello economico produttivo, proponendo una costante attenzione al rapporto con gli artigiani conferitori e la tempestiva risposta ad ogni opportunità richiesta/offerta nell'attività condotta nella gestione della rete commerciale istituzionale sia, infine, nei confronti del contesto culturale e museale, con proposte didattiche e formative, iniziative di divulgazione e promozione, organizzazione e realizzazione di eventi nell'ambito delle attività condotte dal MAV e, infine, la conclusione del lavoro di realizzazione della Maison-Musée Berton a La Thuile con apertura al pubblico della struttura nel mese di febbraio 2015 ed inaugurazione ufficiale ad aprile 2015.

Sotto il profilo finanziario delle risorse disponibili - nell'esercizio 2014 complessivamente 1.546.363,70€ (1.225.428,19€ Area sviluppo economico + 320.935,51€ Area valorizzazione culturale) - sono risultati impegni per complessivi 1.361.402,59€ (1.052.526,05€ Area sviluppo economico + 308.876,51€ Area valorizzazione culturale) con una percentuale di capacità di spesa pari al 88.03% del totale. Tenendo conto del fatto che le cifre non impegnate sono quelle che in sede previsionale erano state indirizzate all'effettuazione delle attività connesse alla definizione del Progetto Caravex, che non si sono potute concretizzare a causa della mancata consegna dell'immobile da parte dei competenti uffici dell'Amministrazione regionale e, conseguentemente, l'IVAT non ha potuto procedere con l'affidamento di incarichi dedicati, si può legittimamente dichiarare soddisfazione per la capacità delle strutture interne di concretezza ed efficienza gestionale.

In corso d'anno tutti gli obiettivi strategici sono stati costantemente monitorati attraverso l'analisi delle attività e dei centri di costo, allo scopo di poter evidenziare eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato ed al fine di poter procedere, nell'immediato, all'eventuale aggiornamento degli obiettivi medesimi anche in relazione ad opportunità nate in itinere e, a fine anno, alla valutazione organizzativa ed individuale, basata naturalmente sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivi operativi e obiettivi di gestione).

Alla concretizzazione delle attività e, conseguentemente, al raggiungimento degli obiettivi ha partecipato tutto il personale preposto alle diverse attività, anche amministrative, debitamente coinvolto in relazione alle rispettive competenze.

3.3. Le tecniche di valutazione utilizzate

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è l'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi, delle sequenze logico-temporali, delle relazioni di reciprocità che le riguardano) delle metodologie, modalità, azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della perfomance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo, e la cui attuazione consente all'ente di pervenire in modo sistemico a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

La deliberazione della Giunta regionale n. 3771/2010 definisce gli ambiti che devono essere oggetto di misurazione e valutazione della performance indicando, in particolare, le fasi da seguire per attivare la realizzazione del ciclo della performance e per raccordarne i contenuti con il ciclo del bilancio.

Tenuto conto delle caratteristiche dell'IVAT si ritiene che le metodologie normalmente utilizzate per la misurazione e la valutazione della performance sia organizzativa sia individuale debbano essere improntate preferibilmente sulla capacità dei diversi attori di corrispondere in modo tempestivo e corretto alla continua necessità di adattamento alle situazioni che si sovrappongono nel quotidiano, raccogliendo ove necessario le opportunità offerte dagli strumenti esistenti ed approvati dagli enti appartenenti al comparto pubblico valdostano, avendo comunque a riferimento gli ambiti di analisi che seguono:

a. soddisfazione finale dei bisogni della collettività,
b. grado di attuazione degli obiettivi contenuti nel piano
c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi
d. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento dei costi ed all'ottimizzazione delle spese qualità e quantità dei servizi e delle attività erogate

Gli obiettivi primari del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, volti a sviluppare una trasparente politica di gestione delle risorse umane e a contribuire a creare un clima organizzativo di condivisione del metodo, sono:

1) evidenziazione e importanza del contributo individuale del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione
2) trasparenza nella definizione e nella comunicazione delle attese dell'Amministrazione, in termini di risultati e comportamenti rispetto al singolo dipendente
3) focalizzazione della valutazione sulla performance della persona e la comunicazione alla stessa degli esiti, individuando i punti di forza e di miglioramento e indicando le possibili strategie di intervento

Gli ambiti di misurazione della performance individuale del personale dipendente sono:

a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
b) qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'amministrazione, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali, organizzativi e di collaborazione

L'articolo 31 della legge regionale n. 22/2010 dispone che, al fine di valutare la performance organizzativa e individuale, gli enti 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.

L'articolo 76 di detta legge prevede, al comma 4, che gli enti, con il supporto della Commissione indipendente di valutazione della performance provvedono a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance in modo da assicurarne la piena operatività a partire dal 01.01.2012.

L'IVAT provvede, pertanto, alla valutazione della performance per il proprio personale dipendente in base ai meccanismi approvati in occasione dell'annuale accordo di contrattazione decentrata con le Organizzazioni Sindacali più rappresentative del personale dipendente che comporta, per il personale non dirigente, la valutazione da parte del Direttore dell'IVAT o del Presidente, nel caso in cui il Direttore non venga individuato, e la conseguente attribuzione a seguito di determinazione da adottare, nel rispetto del sistema di valutazione previsto dall'articolo 135 rubricato "Salario di risultato" del Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, il quale prevede ai fini della liquidazione di detto compenso l'osservanza dei criteri e degli indicatori di cui alla "Scheda di valutazione" - allegato F".

Verificate le caratteristiche del lavoro di gruppo ed individuale, il Presidente, sentiti i responsabili di Area, compila la scheda, assegnando ai singoli dipendenti la rispettiva valutazione circa le prestazioni effettuate, valutazione espressa in ventesimi, determinando la percentuale di attribuzione del compenso incentivante individuale.

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

Fascia	% compenso erogato
< 50	0%
50≤60	60%
60≤70	70%
70≤80	80%
80≤90	90%
90≤100	100%

Al personale dipendente il fondo di premialità, costituito in base alle regolamentazioni derivanti dai due Contratti di Lavoro applicati, verrà distribuito sulla base della valutazione conseguita, della percentuale del rapporto di lavoro, del periodo di servizio, differenziata in relazione agli accordi differenziati sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei lavoratori, ed in funzione della seguente pesatura per posizione economica di appartenenza,

CCRL Comparto Unico Pubblico Impiego

Posizione	Peso
A	1
B1	1,08
B2	1,13
B3	1,17
C1	1,21
C2	1,37
D	1,54

CCRL Federculture

Posizione	Peso
A1	1
A2	1,0160
A3	1,0539
B1	1,0699
B2	1,1331
B3	1,1671
C1	1,2147
C2	1,2489
C3	1,2950
D1	1,3644
D2	1,5694
D3	1,6484
Q1	1,7400
Q2	2,0532

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il tema della garanzia delle pari opportunità e del benessere di chi lavora è stato oggetto negli ultimi anni di consistenti attenzioni e interventi normativi, sia a livello europeo sia a livello nazionale. In Valle d'Aosta tale argomento è stato oggetto di analisi e riflessioni in merito alle modalità di attuazione di quanto previsto dalle legislazioni, considerazioni che hanno portato alla decisione di costituire un Comitato Unico di Garanzia, in forma associata, tra tutti gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 10, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45 (fra questi enti figura l'IVAT).

Con deliberazione della Giunta Regionale 22 luglio 2011, n, 1744, ne sono stati determinati criteri e modalità di funzionamento. A seguito della designazione dei diversi rappresentanti il C.U.G., nella sua prima costituzione, si è insediato in data 16 dicembre 2011 ed è stato successivamente rinnovato nella sua composizione in data 10 marzo 2016. Tra le azioni poste in atto dal C.U.G. vi è l'elaborazione della proposta di un Piano triennale di Azioni Positive, da proporre all'approvazione degli Enti associati.

Per la propria competenza, facendo proprie le indicazioni provenienti dal C.U.G., l'IVAT, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16 in data 8 maggio 2013, ha approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2013/2015 in materia di pari opportunità. Sono attualmente in corso, sempre su iniziativa del C.U.G., le valutazioni da parte della Regione per la definizione del nuovo P.A.P per il triennio 2016/2018, a seguito della cui approvazione si procederà alla conseguente presentazione ed approvazione da parte di tutti gli enti del comparto valdostano associati nel C.U.G..

5. CONCLUSIONI

Il presupposto è la consapevolezza che il processo di unificazione dei servizi attuato da IVAT stia gradualmente producendo, in senso geografico ma anche amministrativo, un'entità unica, e che, per tale ragione, sia necessario insistere su strumenti di programmazione e valutazione unitari e collegati.

Oggi l'esigenza è quella di creare valore pubblico: per cui non si misura per distribuire produttività, ma si misura per verificare se il lavoro svolto abbia raggiunto i servizi resi rispetto agli indirizzi della politica. La priorità deve essere l'impatto degli interventi svolti sull'ambiente di riferimento, verificandone costantemente il riscontro nel giudizio dei portatori di interesse.

IVAT unisce servizi ma soprattutto persone, con percorsi diversi e carriere diverse, per questo motivo è necessario costituire un ambiente di misurazione che tenda nel tempo a riequilibrare le differenze tra le differenti aree. Le persone che lavorano devono percorre un costante processo di identificazione nell'organizzazione.

Di qui la necessità di legare la performance organizzativa e quella individuale, quindi di individuare un sistema unico.

Le criticità incontrate su cui si sta agendo riguardano soprattutto le caratteristiche molto diverse che contraddistinguono gli ambiti di lavoro dell'IVAT e le condizioni in cui ciascuna delle risorse coinvolta nel processo produttivo si trova ad operare in funzione del raggiungimento degli specifici obiettivi. L'azione amministrativa deve obbligatoriamente fare riferimento a regolamentazioni pubbliche ed a normative nazionali, legate al rispetto di scadenze e di procedure, condizionando ogni scelta nei diversi settori, sia nel contesto commerciale ove è necessario prestare particolare attenzione al mercato ed ai bisogni dei produttori, sia in quello culturale che ha il proprio naturale riferimento nell'azione di divulgazione e di crescita culturale dei fruitori.

Riuscire a ottimizzare ogni situazione ed a rendere efficace, oltre che economicamente giustificata, ogni attività diventa particolarmente complesso. In questo quadro il compito affidato al dirigente, qualora nominato, ed ai responsabili di area diventa oltremodo delicato sia nelle gestione degli eventi sia in quello delle risorse, sia economiche sia umane, disponibili.

La decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di non procedere con l'individuazione di una risorsa cui affidare l'incarico di Direttore ha rappresentato un passaggio epocale per l'Institut, che si è trovato, certo, a risparmiare risorse economiche, ma che ha portato problematiche organizzative sia all'interno sia verso l'esterno inattese e, in qualche modo, difficilmente risolvibili, con l'assunzione in carico di tutte le responsabilità dirigenziali da parte del Presidente il quale, non potendo garantire per ovvi motivi assiduità di presenza presso la struttura, non riesce ad assicurare personalmente il necessario coordinamento a cui si è più volte fatto riferimento, gravando in modo pesante sulle figure dei responsabili di area.

La decisione assunta nel corso del 2014 di affidare all'Istruttore Direttivo, Categoria D, Responsabile dell'Area Sviluppo Economico l'incarico di Particolare Posizione Organizzativa (PPO) va nella direzione di supplire in modo parziale a tale rinuncia, garantendo supporto al Presidente nell'attuazione dei piani annuali e pluriennali, dei programmi approvati e delle direttive assegnate dagli organi politico amministrativi, collaborando con il Conservatore Responsabile del MAV nello studio, organizzazione e gestione delle attività destinate a valorizzare il ruolo dell'IVAT nel contesto sociale, economico e culturale di riferimento ed assumendo la Responsabilità dei servizi amministrativi e finanziari dell'ente.

Da rilevare, infine, che nel corso dell'esercizio 2015 hanno cessato l'attività per dimissioni volontarie due unità di personale, non immediatamente sostituite nel loro ruolo. Se si aggiunge che delle due altre unità di personale cessate dal servizio alla fine del 2014 una sola è stata sostituita nel corso del 2015, con un contratto a tempo determinato per la stagione estiva, si può dichiarare piena soddisfazione per il risultato ottenuto, che come già scritto risponde in modo totalmente positivo agli obiettivi previsionali, e di ciò ringraziare la struttura organizzativa dell'ente nel suo insieme.