RELAZIONE SULLE PERFORMANCE 2018
(relativa all'anno 2017)

Redatta ai sensi della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22

Approvata con determinazione del Presidente n. 013 in data 29 Giugno 2018

INDICE

PRESENTAZIONE ..... pag. 3

I COMPITI DELL'IVAT ..... pag. 4

IL CONTESTO ESTERNO ..... pag. 4

LA GESTIONE POLITICA ..... pag. 6

IL CONTESTO INTERNO..... pag. 6

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ..... pag. 7

LE RISORSE UMANE ..... pag. 8

GLI OBIETTIVI STRATEGICI, OPERATIVI E INDIVIDUALI ..... pag. 9

Gli obiettivi programmati ..... pag. 9

I risultati conseguiti ..... pag. 9

Le tecniche di valutazione utilizzate ..... pag. 11

PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE ..... pag. 13

BENESSERE ORGANIZZATIVO ..... pag. 13

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE ..... pag. 14

CONCLUSIONI ..... pag. 14

PRESENTAZIONE

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 2017. Il naturale riferimento è il "Piano della performance per l'anno 2017", approvato con determinazione del Presidente dell'IVAT n. 027 in data 31 gennaio 2017, in conseguenza dell'approvazione del bilancio di previsione relativo all'esercizio 2017 e triennale 2017/2019 avvenuta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 50 in data 29 dicembre 2016.

La dimostrazione dei risultati di gestione avviene, di norma, a seguito dell'approvazione del rendiconto, documento che comprende il conto del bilancio ed il conto del patrimonio, deliberato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Il Presidente accompagna il rendiconto con una relazione nella quale, con riferimento ai programmi contenuti nel documento previsionale e relativi allegati, indica il grado di conseguimento degli obiettivi programmatici, analizza e motiva gli scostamenti rispetto alle previsioni, indicando le eventuali azioni correttive intraprese, ed esprime valutazioni sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione dell'ente.

In assenza di approvazione formale del rendiconto 2017, ma dovendo comunque procedere nel rispetto dei tempi previsti dalle normative alla predisposizione della presente relazione, si fa in questo caso riferimento ai dati contenuti nella bozza di conto consuntivo predisposta dagli uffici e proposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per la seduta già convocata per il giorno 9 luglio 2018, dalla cui lettura si hanno le seguenti risultanze:

	Residui	Competenza	Totale
Fondo cassa al 01/01/2017			115.267,91
Riscossioni	98.680,61	1.590.228,28	1.688.908,89
Pagamenti	168.934,90	1.499.096,91	1.668.031,81
Fondo cassa al 31/12/2016			136.144,99
Residui attivi	3.630,00	89.655,39	93.285,39
Residui passivi	8.479,68	156.026,97	164.506,65
Risultato di amministrazione al 31/12/2017			64.923,73

Tenuto conto delle caratteristiche dell'IVAT e delle sue funzioni nei confronti dei portatori di interesse principali, la regione da un lato e gli artigiani conferitori dall'altro, si evidenziano i seguenti indicatori che derivano dalla lettura del rendiconto 2017:

Personale dotazione organica in servizio al 31/12/2017 (esclusi sostituzioni e stagionali)	n° 12 unità
Rapporto costo totale personale / Entrate totali	43,10%
Rapporto entrate attività commerciali / Entrate totali	27,03%
Rapporto entrate attività culturali / Entrate totali	1,43%
Rapporto spese acquisto manufatti / Spese totali	20,54%

I COMPITI DELL'IVAT

I compiti ed il funzionamento dell'IVAT sono disciplinati dalla legge regionale 24 maggio 2007, n. 10 "Nuova disciplina dell'Institut Valdôtain de l'Artisanat de Tradition (IVAT)" ed è quindi ad essa, ed ai suoi riferimenti statutari e regolamentari, che gli organi di direzione politica ed amministrativa, così come tutto il personale dipendente, devono rifarsi nell'organizzazione e conduzione delle rispettive attività.

In particolare l'articolo 1 comma 3 recita testualmente;

L'IVAT ha il compito di sviluppare e valorizzare l'artigianato valdostano di tradizione, come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge regionale 21 gennaio 2003, n. 2 (Tutela e valorizzazione dell'artigianato valdostano di tradizione), attraverso:

a) la ricerca storica e documentale;
b) lo studio e la divulgazione delle caratteristiche e delle tecniche utilizzate;
c) il recupero del patrimonio storico;
d) la tutela dei prodotti;
e) le attività inerenti alla formazione dei produttori;
f) la gestione di sedi museali o espositive, ivi compresa la gestione del Museo dell'artigianato valdostano di tradizione di cui all'articolo 2bis;
g) la commercializzazione dei prodotti di artigianato, con le modalità di cui all'articolo 2;
h) l'organizzazione o la partecipazione ad iniziative promozionali;
i) ogni altra azione volta alla valorizzazione del patrimonio artigianale valdostano di tradizione"

L'articolo 2 della l.r. n. 10/2007, espressamente richiamato alla lettera g) del precedente articolo 1 comma 3 recita:

1. *L'IVAT può commercializzare i prodotti dell'artigianato valdostano di tradizione riconducibili alle categorie di cui all'articolo 3 della l.r. 2/2003 e i prodotti dell'artigianato valdostano di cui all'articolo 7, comma 2, della medesima legge.*
2. *I prodotti di cui al comma 1 sono contrassegnati con un marchio registrato le cui caratteristiche grafiche e modalità d'uso sono approvate dal consiglio di amministrazione*.

Mentre l'articolo 2bis della l.r. n. 10/2007, espressamente richiamato alla lettera f) del precedente articolo 1 comma 3 recita:

1. *E' istituito, in Comune di Fénis, il Museo dell'artigianato valdostano di tradizione (MAV), le cui attività e modalità di funzionamento sono stabilite nell'ambito dello statuto dell'IVAT approvato ai sensi dell'articolo 9.*
2. *Al fine di assicurarne la gestione con modalità coerenti e appropriate rispetto alle attività svolte e garantirne lo sviluppo culturale, l'IVAT definisce, con le modalità di cui all'articolo 10, comma 2, la dotazione organica del Museo, alla cui copertura provvede mediante l'inquadramento di personale con rapporto di lavoro regolato dai contratti collettivi nazionali di* categoria.

IL CONTESTO ESTERNO

L'ambito nel quale l'IVAT si trova ad operare non è, quindi, circoscrivibile a territori specifici, dovendosi confrontare con un fenomeno, quello dell'artigianato di tradizione, che di per sé non ha confini pur presentando al proprio interno differenze talvolta notevoli in relazione agli ambiti anche sociali a cui si riferisce ed in cui si sviluppa, per il semplice fatto di dover conciliare l'attenzione ai profili di tutela da un lato con gli obiettivi di sviluppo dall'altro.

Relativamente all'ambito scientifico e culturale, l'elemento caratterizzante è stato il progetto di realizzazione di un Museo regionale dedicato all'artigianato valdostano di tradizione, il MAV, che con la fondamentale spinta propositiva dell'IVAT, si è concretizzato nel 2009 e la cui gestione ed organizzazione è stata affidata totalmente all'Institut.

Questo fatto ha portato naturalmente l'IVAT ad adeguare la propria struttura alle nuove disposizioni, conformando il proprio Statuto in funzione di questa nuova realtà e ad attrezzarsi sotto il profilo organizzativo ed operativo per rispondere correttamente agli obiettivi culturali che sono contenuti negli ordinamenti di riferimento.

Si è reso necessario, conseguentemente, allargare lo sguardo verso orizzonti diversi, coinvolgendo gli artigiani attraverso attività formative mirate al recupero delle lavorazioni storiche, e promuovendo attività didattiche e laboratoriali a favore delle istituzioni scolastiche del territorio e degli utenti singoli, concentrando l'attenzione verso le fasce minori di età.

Si è proceduto, inoltre, a sviluppare contatti e dialoghi con collezionisti, funzionari e direttori di Musei, responsabili ed amministratori di altre istituzioni, italiani ma anche di provenienza estera, in un percorso che ha visto coinvolti il Direttore ed i Responsabili di settore in relazione alle competenze di ciascuno.

Negli anni successivi, conseguentemente, il progetto culturale dell'IVAT ha maturato ulteriori esperienze, dapprima con la progettazione e realizzazione in collaborazione con il Comune di La Thuile della Maison Musée Berton, aperta al pubblico nell'anno 2014, con gestione affidata in convenzione all'Institut fino a dicembre 2017, e successivamente con la parziale rifunzionalizzazione del polo di Maison Caravex a Gignod, nella cui Casaforte, il nucleo abitativo più antico, è nato nel mese di luglio 2016 il progetto MAIN – Maison de l'Artisanat International, sede di attività espositive temporanee a carattere biennale, integrativo e complementare alle proposte offerte dal MAV.

Rispetto al settore economico e produttivo, invece, è opportuno rilevare come sia stato con l'adozione della legge regionale n. 21/2003 n. 2 (Tutela e valorizzazione dell'artigianato valdostano di tradizione), che si siano sanciti i confini all'interno dei quali si sviluppa questo fenomeno che in Valle d'Aosta ha radici profonde ma necessitava di alcuni riferimenti normativi. Sono in tal modo state definite le caratteristiche dei produttori interessati e delle relative produzioni, gli organismi deputati a svolgere attività nel contesto di riferimento, le iniziative promozionali e le manifestazioni fieristiche di interesse regionale e locale, le possibili azioni formative e di sviluppo nonché le eventuali fonti per il rispettivo finanziamento.

In questo ambito le prime figure di riferimento per le azioni svolte dall'IVAT sono gli artigiani, imprenditori professionali o produttori occasionali, artigiani che vivono e lavorano in tutti i Comuni della Valle d'Aosta, che partecipano ai corsi di formazione proposti da organismi ed istituzioni ed alle diverse manifestazioni fieristiche organizzate sul territorio, in primis la Foire de Saint Ours, edizioni invernali di Aosta e Donnas ed estiva di Aosta. Lo sguardo dell'IVAT deve pertanto rivolgersi al contesto regionale, le vallate ed i Comuni in cui hanno i loro laboratori le imprese artigiane che conferiscono le produzioni all'IVAT e dove sono concentrate le sedi in cui l'IVAT svolge la propria attività commerciale, le Boutique ed i Corner de l'Artisanà che garantiscono una presenza costante dei manufatti abilmente realizzati dalle imprese valdostane a beneficio dei visitatori che in ogni periodo dell'anno affluiscono nelle principali località turistiche valdostane.

Rispetto alle manifestazioni di interesse regionale, così come in quasi tutti i contesti in cui l'artigianato di tradizione è protagonista nella nostra Regione, le molteplici istituzioni pubbliche ed i tanti organismi anche privati coinvolti, i diversi Assessorati regionali in primis, trovano nell'IVAT un interlocutore competente sempre disponibile, non fosse altro che per il vasto patrimonio di esperienze maturato dal proprio personale nel corso di decenni di attività a stretto contatto con gli operatori e gli addetti ai lavori del settore, diventando in tal modo il naturale rappresentante per le istanze degli uni e mediatore nei confronti degli altri.

Da considerare, infine, che l'IVAT nelle sue complesse e variegate declinazioni, rappresentando un "unicum" nel contesto nazionale, partecipa attivamente a laboratori di idee organizzati a livello europeo, in un costante confronto con altri enti ed organismi pubblici e privati e costituendo, di fatto, una rete di interesse sovranazionale per la valorizzazione e lo sviluppo dell'artigianato di produzione: la Carta Internazionale dell'Artigianato Artistico e Tradizionale.

Trasversalmente, a dare impulso e supporto ad ogni azione programmata dall'IVAT in tutte le sue ramificazioni, si sviluppa l'azione amministrativa che è necessaria per corrispondere correttamente alle disposizioni normative vigenti ed alle conseguenti procedure proprie della Pubblica Amministrazione, sia sotto il profilo contabile, attraverso la contabilità finanziaria armonizzata e quella fiscale economico/patrimoniale, sia nella gestione del personale, attraverso l'applicazione di contratti di lavoro pubblici e privati, sia per garantire il rispetto di quanto previsto dal nuovo Codice dei contratti e degli appalti pubblici e dalle indicazioni ANAC per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione.

LA GESTIONE POLITICA

L'articolo 3 della l.r. n. 10/2007 individua quali organi di direzione politica dell'IVAT il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione, precisando le caratteristiche delle figure da coinvolgere nel il successivo articolo 5, che al comma 4 testualmente recita:

Il consiglio di amministrazione dura in carica quattro anni, decorrenti dalla data del decreto di nomina, ed è composto da:

a) due personalità di provata esperienza in materia di artigianato valdostano di tradizione, designati dalla Giunta regionale con le modalità di cui alla legge regionale 10 aprile 1997, n. 11 (Disciplina delle nomine e delle designazioni di competenza regionale), di cui uno con funzioni di presidente, scelti tra i non iscritti nel registro dei produttori di artigianato di cui all'articolo 8 della l.r. 2/2003;

b) un rappresentante designato dall'Associazione scultori e intagliatori valdostani (ASIV) tra i produttori non professionali iscritti nella sezione del registro dei produttori di artigianato di cui all'articolo 8, comma 2, lettera a), della l.r. 2/2003;

c) due rappresentanti eletti dai produttori professionali iscritti nella sezione del registro dei produttori di artigianato di cui all'articolo 8, comma 2, lettere a) e b), della l.r. 2/2003, non appartenenti alla stessa categoria produttiva prevalente.

In applicazione di quanto sopra, a seguito delle elezioni dei rappresentanti degli artigiani svoltesi il 24 novembre 2015, acquisite le designazioni della Giunta Regionale e dell'ASIV per i rispettivi rappresentanti, con Decreto del Presidente della Regione n. 440 in data 16 dicembre 2015, veniva costituito il Consiglio di Amministrazione dell'IVAT per il quadriennio 2016/2019, nelle persone dei Signori:

- BONOMI Ermanno - Presidente, rappresentante della Regione
- PALA Gianfranco - Consigliere, rappresentante della Regione
- MARANGELO Salvatore - Consigliere, rappresentante dei produttori non professionali
- DENARIER Giorgio - Consigliere, rappresentante dei produttori professionali
- VILLEGAS CASTIGLIONI Aldo Andres - Consigliere, rappresentante dei produttori professionali

IL CONTESTO INTERNO

L'articolo 1, comma 2, della l.r. n. 10/2007, definisce l'IVAT quale ente strumentale della Regione, che ha personalità giuridica di diritto pubblico e gode di autonomia organizzativa e contabile.

Le fonti di finanziamento per la propria attività sono anch'esse determinate dalla legge di riferimento, che all'articolo 11 recita:

1. *L'IVAT provvede al proprio finanziamento attraverso:*
   a) *il contributo regionale*
   b) *i proventi della sua attività*
   c) *le erogazioni di enti pubblici e privati*
   d) *le rendite patrimoniali*

mentre all'articolo 2bis, comma 3, recita:

3. *L'IVAT provvede al finanziamento del MAV attraverso:*
   a) *il contributo regionale*
   b) *i proventi derivanti dall'attività del MAV*
   c) *le erogazioni di enti pubblici e privati*

Avendo, quindi, autonomia giuridica ed economica, l'IVAT provvede responsabilmente alla propria organizzazione interna, nel rispetto delle normative di riferimento, degli indirizzi politici ricevuti e delle proprie disponibilità finanziarie, principalmente i contributi della Regione che sono definiti annualmente dal Consiglio Regionale con l'approvazione della legge finanziaria.

L'attuale struttura organizzativa dell'ente deriva dall'impostazione nata negli anni ottanta e novanta del secolo scorso, durante i quali la principale attività era dedicata soprattutto alla commercializzazione dei manufatti realizzati dalle imprese artigiane, con poche unità di personale interne dedite soprattutto alla gestione delle procedure amministrative e contratti di natura privatistica (Associazioni in partecipazione) per la gestione dei punti vendita. Successivamente, con la realizzazione del progetto MAV, l'ente ha dovuto adeguare la propria dotazione organica, inserendo le risorse incaricate di occuparsi della gestione museale

e strutturando la parte amministrativa per corrispondere a questa nuova attività così come a tutte le novità normative intervenute nel frattempo per la gestione delle procedure amministrative e contabili.

La contrazione delle risorse economiche disponibili evidenziatasi negli ultimi anni, con la conseguente riduzione dei finanziamenti regionali, ha portato l'Institut a dover ridurre la consistenza numerica del proprio organico, che attualmente fatica a corrispondere a tutte le necessità che gli indirizzi politici da un lato e le incombenze burocratiche dall'altro richiedono.

Infine anche l'organizzazione gestionale delle sedi commerciali è stata condizionata da tutte le disposizioni che negli ultimi anni hanno tentato di ristrutturare il mercato del lavoro, per cui si è reso necessario individuare soluzioni alternative a quelle precedentemente utilizzate.

In conseguenza di quanto sopra si è definita una nuova strutturazione dell'ente, più complessa rispetto al passato pur rimanendo contenuta nelle dimensioni. Da rilevare come l'esiguo numero di persone che si occupa di gestione amministrativa e contabile garantisce risposte tempestive alle necessità, lavorando di squadra, in continua interazione, attenuando in tal modo il potenziale rischio di comportamenti scorretti.

La responsabilità all'interno dell'ente è diffusa tra i diversi ambiti di competenza, anche se formalmente i provvedimenti gestionali sono assunti esclusivamente dal Direttore o dal Presidente.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'attuazione della dotazione organica sono attualmente distinte tre aree di attività, le quali agiscono in modo complementare in esecuzione delle istruzioni impartite dal Direttore individuato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 in data 26 gennaio 2017, ed incaricato della gestione amministrativa dell'IVAT.

L'area *Amministrazione generale* garantisce il supporto amministrativo istituzionale, la gestione delle contabilità, dei bilanci e delle risorse umane. Il personale 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) e si occupa della predisposizione dei provvedimenti amministrativi, del reclutamento e della gestione di tutto il personale dipendente, dell'organizzazione contabile sia pubblica sia economico/patrimoniale, della tenuta dei registri, dell'albo on line e di tutte le incombenze derivanti dalle normative vigenti in materia di contratti pubblici, di sicurezza dei luoghi di lavoro, di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

L'area *Sviluppo economico* organizza la rete commerciale istituzionale e gestisce i progetti speciali. Il personale ha quale riferimento 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 garantiscono l'organizzazione del magazzino centrale, delle sedi periferiche a gestione diretta, quattro Boutique, e degli spazi gestiti in sinergia con privati, sette Corner, con il necessario interscambio tra di essi, nonché l'organizzazione di attività fieristiche al di fuori del contesto abituale.

L'area *Valorizzazione culturale* si occupa della gestione delle attività culturali e di comunicazione dell'ente. Il personale 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. Garantisce tutte le attività connesse al buon funzionamento del Museo dell'Artigianato Valdostano di tradizione - MAV di Fénis, della Maison de l'Artisanat International - MAIN di Gignod e, fino al 31 dicembre 2017, della Maison Musée Berton a La Thuile, 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 di didattica museale, eventi e spettacoli teatrali, attività connesse alla conservazione delle collezioni depositate e la gestione della comunicazione istituzionale.

LE RISORSE UMANE

A seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 in data 26 ottobre 2017, è stata ridisegnata la dotazione organica dell'IVAT, riorganizzata in funzione della suddivisione organizzativa in precedenza riportata. In esecuzione delle decisioni assunte, al 31 dicembre 2017 l'IVAT può contare sulla collaborazione di n. 12 dipendenti, 11 a tempo indeterminato ed 1 a tempo determinato) la cui distribuzione all'interno delle 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.

Nello schema che segue viene rappresentata la situazione organizzativa del personale dell'Ente al 31 dicembre 2017.

Area di attività	Servizio	Profilo professionale	Contratto	Cat Pos	Numero posti		
					organico	occupati	vacanti
Direzione		Direttore	CCRL Pubblico Impiego	Dir	1	1	0
Amministrazione generale	Servizi organizzativi e amministrativi	Istruttore Direttivo - PPO		D	1	1	0
		Istruttore Amministrativo		C2	3,80	2	0
Valorizzazione Culturale	Servizi culturali e museali	Conservatore Responsabile MAV	CCNL Federculture	Q1	1	0	1
		Istruttore Museale		C2	4	4	0
		Assistente Museale		C1	1	1	0
Sviluppo Economico	Servizi promozionali e commerciali	Istruttore Tecnico		C3	1	1	0
		Assistente Amministrativo		C1	1	0	1
		Assistente Commerciale		C1	1	1	0
		Operatore Commerciale		B2	0,75	0	0,75
		Operatore Magazzino		B2	1	1 (t.d.)	0

Occorre segnalare che tutto il personale occupato è da intendersi con contratto di lavoro a tempo indeterminato, eccezion fatta per la figura di Operatore Magazzino il quale risulta assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, peraltro cessato in data 31 maggio 2018.

A far data dal 1° febbraio 2017 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 state affidate al Direttore incaricato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 in data 26 gennaio 2017. Essendo stata individuata per svolgere tale ruolo una figura interna, per la precisione la Dott.ssa Nurye Donatoni, Conservatrice Responsabile del MAV, tale posizione risulta attualmente vacante ma la medesima provvede a svolgerne il ruolo, assumendo le relative responsabilità.

Al fine di garantire adeguato supporto amministrativo alla struttura si è confermata l'attribuzione di una Particolare Posizione Organizzativa al Sig. Vallet Roberto, già Responsabile dei servizi organizzativi ed amministrativi dell'ente.

A seguito della cessazione dal servizio di una dipendente nell'ambito dei servizi di contabilità si sono attivate le procedure per la copertura del posto attraverso una mobilità tra gli enti del comparto, pratica che dovrebbe concludersi entro il primo semestre 2018.

Per la sostituzione di personale assente dal servizio in applicazione del Capo I - Articolo 4 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 si procede nel rispetto delle normative vigenti attraverso il reclutamento di personale avente specifiche competenze, con contratti a tempo determinato in ragione delle necessità operative del momento.

Infine, ad integrazione del personale assunto in pianta organica ci si rivolge, principalmente nella gestione dell'attività commerciale ma anche in limitati casi per garantire servizi di custodia e assistenza alle attività museali, a personale da assumere con contratto a tempo determinato stagionale, facendo riferimento alla graduatoria di una selezione condotta dall'ente nel corso del 2016 e valida fino al 31/12/2020.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI, OPERATIVI E INDIVIDUALI

Gli obiettivi programmati

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.
Infine, con l'approvazione del Piano della Performance, vengono individuati e definiti gli obiettivi individuali e di gruppo nonché le modalità operative per il loro perseguimento.
Nel "Piano della performance per l'anno 2017", approvato con determinazione del Presidente dell'IVAT n. 027 in data 31 gennaio 2017, tenendo conto della volontà espressa dal Consiglio di pervenire alla nomina di un Direttore a cui affidare il compito di coordinare e gestire tutte le attività istituzionali, si sono individuati i seguenti obiettivi specifici da affidare al medesimo, qualora nominato, per l'esercizio 2017:

a. Gestione dell'organizzazione istituzionale e amministrativa:
   Revisione dell'organizzazione del personale con: la ridefinizione dei ruoli attualmente presenti, l'attenta gestione del personale in organico, le eventuali cessazioni dal servizio di dipendenti e le esigenze stagionali di copertura dei servizi di promozione e commercializzazione. Dovrà essere prodotto un documento da proporre al Consiglio di Amministrazione.
b. Gestione degli spazi culturali con le riaperture stagionali del MAV di Fénis, del MAIN di Gignod e della Maison Musée Berton a La Thuile (MMB) e le attività di valorizzazione dei patrimoni:
   - MAV - predisposizione di un piano di interventi di manutenzione straordinaria della struttura per migliorare la fruibilità dello spazio museale effettuando le opere più urgenti in collaborazione con le strutture regionali competenti;
   - MAV - rinnovo degli allestimenti interni dello spazio museale al fine di valorizzare l'importante collezione Brocherel, di proprietà della Fondazione Torino Musei;
   - MAIN – acquisizione della proroga di prestito dei patrimoni di proprietà del comune di Rimini al fine di garantire la continuità dell'esposizione "Maschere e… Artigianìa dal mondo"
   - MAIN - organizzazione di un evento per mettere a valore il potenziale dell'esposizione proposta per il biennio 2016-2017 coinvolgendo in modo concreto gli operatori del territorio e le associazioni di artigiani;
   - MMB - gestione dell'attività ordinaria e definizione di un piano di rilascio della struttura a scadenza della convenzione in corso con il Comune di La Thuile;
   - Continuità dello scambio culturale e di valorizzazione dei patrimoni locali con la città di Genova attraverso l'organizzazione di una mostra a Genova con un museo della città.
c. Gestione dei rapporti con gli artigiani e organizzazione della rete commerciale:
   - Attivazione delle procedure necessarie alla presentazione di almeno un progetto di cooperazione transfrontaliera, nei tempi previsti dalle scadenze dei bandi prescelti, finalizzato allo sviluppo di attività imprenditoriali autonome anche da parte di giovani operatori interessati;
   - Organizzazione della rete delle Boutiques e dei Corners de l'Artisanà, l'incremento di almeno uno spazio commerciale, Corner, in collaborazione con operatori già presenti sul territorio

I risultati conseguiti

Gli obiettivi strategici istituzionali individuati e definiti nell'albero della performance sono stati sostanzialmente raggiunti grazie, da un lato, al fondamentale ruolo di coordinamento ed impulso svolto dal Direttore incaricato, che peraltro ha mantenuto in carico il ruolo di Conservatore Responsabile del MAV, ed all'altrettanto importante apporto a sostegno svolto dal Responsabile dei Servizi organizzativi ed

amministrativi, attraverso azioni collettive poste in atto nell'ambito di ogni singola area di intervento e tra esse coordinate dai rispettivi referenti. Da rilevare, inoltre, che in diverse situazioni le attività indicate nel Piano della Performance sono state integrate in itinere da ulteriori e nuove azioni ritenute utili al fine di raggiungere il massimo di prestazione possibile.

Nel dettaglio:

a. Gestione dell'organizzazione istituzionale e amministrativa:
   Nel corso dell'esercizio è stata costantemente monitorata e verificata la strutturazione del personale, intervenendo a più riprese con provvedimenti amministrativi utili a migliorarne la fase gestionale e pervenendo, infine, all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della deliberazione n. 43 in data 26 ottobre 2017, di ridefinizione della dotazione organica dell'Institut.

b. Gestione degli spazi culturali con le riaperture stagionali del MAV di Fénis, del MAIN di Gignod e della Maison Musée Berton a La Thuile (MMB) e le attività di valorizzazione dei patrimoni:
   - MAV – si è predisposto, in collaborazione con i competenti servizi dell'Assessorato regionale alle Opere Pubbliche, un piano di manutenzione straordinaria della struttura per migliorare la fruibilità dello spazio museale completando, nella fase di preapertura 2017, i primi interventi di sistemazione dell'area esterna di accesso alla struttura e di tinteggiatura di alcuni locali interni;
   - MAV – si è provveduto al rinnovo dello spazio museale proponendo ai visitatori un rinnovato allestimento destinato all'esposizione di una consistente parte della collezione Brocherel, di proprietà della Fondazione Torino Musei attualmente quasi interamente depositata presso il Museo;
   - MAIN – si è garantito per l'intero esercizio 2017 il prestito di tutti i manufatti raccolti per l'esposizione biennale "Maschere e… Artigianìa dal mondo" tra i quali gli importanti patrimoni di proprietà del comune di Rimini
   - MAIN – a conclusione dell'evento espositivo si è organizzata, presso la sede espositiva, un'iniziativa di due giornate coinvolgendo alcuni prestatori di opere provenienti da fuori Valle in attività formative ed esperienziali sul tema della "Maschera", con proposte partecipate dagli artigiani valdostani nell'obiettivo principale di riportare interesse verso la creazione di modelli indossabili, allo scopo di mantenere una precisa identità culturale e dare un valore anche economico al saper fare locale;
   - MMB – si è provveduto correttamente a garantire la gestione ordinaria della struttura e di organizzazione di attività, coerentemente con quanto dettato dalla convenzione sottoscritta con il Comune di La Thuile, procedendo, infine, al rilascio della struttura alla scadenza contrattuale;
   - In continuità con i progetti di collaborazione già avviati si è tenuta presso il Museo delle Culture Castello d'Albertis di Genova nel periodo compreso fra il 9 marzo ed il 4 giugno 2017 l'esposizione temporanea "FLASHBACK Cullare, giocare, crescere"

c. Gestione dei rapporti con gli artigiani e organizzazione della rete commerciale:
   - Attraverso la disponibilità di una risorsa esperta, si è provveduto a seguire costantemente l'iter di presentazione di un progetto di Cooperazione Transfrontaliera Italia-Svizzera 2014-2020, pervenendo, con nota in data 22/09/2017, a manifestare l'interesse dell'IVAT a partecipare come partner al Progetto Alps Deluxe, presentato da Confartigianato Imprese Piemonte Orientale.
   - Nell'ambito dell'organizzazione della rete commerciale de L'Artisanà si è provveduto a definire due nuove collaborazioni commerciali con operatori già presenti sul territorio (Emporio Artari a Morgex e Cofruits a Saint Pierre), registrando peraltro la cessazione di un contratto precedentemente attivato (Atelier Bechis a Bard)

In corso d'anno tutte le iniziative gestite sono state costantemente monitorate sotto il profilo amministrativo e contabile attraverso l'analisi delle attività e dei centri di costo, allo scopo di poter intervenire nel caso di 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.

Sotto il profilo finanziario è interessante notare come le risorse disponibili, che nel bilancio di esercizio 2017 si sono assestate nell'importo complessivo di 1.679.883,67€, siano state effettivamente utilizzate per complessivi 1.655.123,88€ facendo così registrare una capacità di spesa da parte della struttura pari al 98,526% del totale. Questo dato, prossimo al 100%, indica la solidità del settore amministrativo e contabile, confermando concretezza ed efficienza gestionale da parte della struttura nel suo insieme.

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.

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.

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 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 Direttore, 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.

Relativamente alla valutazione della posizione dirigenziale, tenuto conto dell'assenza di riferimenti nel Piano della Performance 2017 in quanto tale figura non era presente al momento della compilazione del suddetto documento, si ritiene di procedere secondo lo modalità successivamente approvate con determinazione del Presidente n. 84 in data 28 dicembre 2017, "Approvazione modifiche al sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale dell'IVAT", in particolare provvedendo alla compilazione della Scheda Allegato c) alla determinazione indicata.

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 al personale dipendente (dirigenza e categorie) 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%

Il fondo di premialità destinato ai dipendenti delle categorie, costituito in base alle disposizioni previste dai Contratti di Lavoro applicati nell'ambito dell'organizzazione dell'IVAT, verrà distribuito al personale dipendente appartenente ai livelli funzionali sulla base della valutazione conseguita, tenendo conto della percentuale del rapporto di lavoro e del periodo di servizio nel pieno rispetto degli accordi differenziati sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei lavoratori, con la seguente parametrazione in funzione della posizione economica individuale di appartenenza:

CCRL Comparto

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

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. 35 in data 28 ottobre 2016, ha approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2016/2018 in materia di pari opportunità.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel Piano triennale di Azioni Positive richiamato è stato previsto che la rilevazione del benessere organizzativo viene effettuata sulla base di un modello elaborato dal CUG.

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima interno positivo che permetta interazioni positive tra persona, lavoro ed organizzazione. Migliorare il benessere organizzativo è quindi prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa a rendere l'Ente più efficiente ed efficace.

A questo proposito la Regione autonoma Valle d'Aosta ha avviato un percorso che ha portato alla rilevazione del benessere organizzativo nella propria Amministrazione attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario cha ha visto coinvolti nella fase di raccolta dei dati anche gli altri Enti del comparto, il cui report sarà presentato agli enti ed istituzioni coinvolte nel corso dell'esercizio 2018.

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Con determinazione del Presidente n. 4 in data 29 aprile 2013 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione della IVAT nella persona del Sig. Vallet Roberto, dipendente con qualifica di Istruttore Direttivo - Categoria D, del CCRL Comparto Pubblico.

L'articolo 43 del D.lgs. 33/2013 impone alle Pubbliche amministrazioni di individuare il Responsabile della trasparenza e integrità identificandolo, di norma, con il medesimo soggetto che svolge le funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della l. 190/2012, corrispondente pertanto alla figura del Sig. Vallet Roberto.

L'IVAT, nel corso dell'esercizio 2017, ha approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2017/2019 con determinazione del Presidente n. 26 in data 31 gennaio 2017

Il nuovo P.T.P.C.T. contiene alcune indicazioni relative ad obiettivi di trasparenza ed integrità da attivare nel corso dell'esercizio, elementi che sono stati ripresi nel Piano della Performance approvato con determinazione del Presidente n. 027 in data 31 gennaio 2017

CONCLUSIONI

Il presupposto da cui si è partiti per l'analisi della performance dell'ente proviene dalla consapevolezza della necessità di pervenire ad una sempre più concreta unificazione dei percorsi, al fine di offrire a tutti i portatori di interesse, sia interni sia esterni, processi gestionali e servizi coerenti con il ruolo affidato dal legislatore all'Institut. La sensazione è che il processo avviato stia gradualmente portando al raggiungimento di tale obiettivo, offrendo agli utenti un'immagine unitaria dell'ente, in senso non solo geografico ma anche amministrativo; per tale ragione sarà necessario insistere in prospettiva su strumenti di programmazione e valutazione unitari e collegati.

D'altra parte oggi l'esigenza è quella di creare valore pubblico; valore che non si deve misurare in relazione alla sola produttività distribuita, ma anche nella valutazione di quanto e come il lavoro svolto può aver corrisposto, attraverso i servizi offerti e le attività svolte, agli indirizzi ricevuti dalla parte politica. La verifica, quindi, deve tenere conto principalmente dell'impatto portato dagli interventi svolti sul contesto di riferimento, valutando costantemente il riscontro nel giudizio dei portatori di interesse.

IVAT, nella propria azione quotidiana e nell'obiettivo di coordinare le proprie Aree di intervento, deve unire servizi e, conseguentemente, persone con caratteristiche sostanzialmente diverse, per carattere, formazione ed esperienze, per cui è necessario lavorare profondamente per costituire un ambiente che tenda, nel tempo, a riequilibrare le differenze che si registrano tra le differenti aree. Le persone che operano per e nell'IVAT devono percorre un costante processo di identificazione nell'organizzazione ed è a questo che si sta lavorando anche nel contesto della formazione dei gruppi e nella rotazione dei ruoli.

Di qui la necessità di unire la misurazione della performance organizzativa a quella individuale, quindi di lavorare su un sistema unitario di misurazione.

Le criticità incontrate nell'ambito delle azioni svolte riguardano soprattutto le caratteristiche molto diverse che contraddistinguono gli ambiti di lavoro dell'IVAT e le condizioni in cui ciascuna delle risorse coinvolte nel processo produttivo si trova ad operare in funzione del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna Area. L'azione amministrativa deve obbligatoriamente fare riferimento a regolamentazioni pubbliche ed a normative nazionali, legate al rispetto di scadenze e di procedure, condizionando in tal modo ogni scelta da operare 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, nel momento in cui tale figura viene nominata, ed ai responsabili di area diventa oltremodo delicato sia nelle gestione degli eventi sia in quello delle risorse, sia economiche sia umane, disponibili.

Negli ultimi anni l'assenza di una risorsa individuata quale Direttore dell'ente aveva rappresentato uno scoglio notevole nel raggiungimento di quell'unitarietà di intenti a cui si è accennato, problematicità ora risolta con l'incarico affidato alla Dott.ssa Nurye Donatoni a far data dal 1° febbraio 2017 che ha consentito

tra l'altro di risolvere i conflitti derivanti dalla coesistenza sulla figura del Presidente delle competenze di indirizzo politico e di direzione amministrativa e gestionale.

Il Direttore, nell'assumere tutte le decisioni ritenute utili e necessarie per concretizzare le indicazioni programmatiche ricevute dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, deve farsi carico del coordinamento del personale, portando il gruppo a ragionare in ottica di insieme per il raggiungimento di obiettivi omogenei e condivisi, nel rispetto sia delle caratteristiche individuali sia dell'approccio necessariamente diverso dato dall'operatività di ognuno in un contesto piuttosto che nell'altro.

Resta lo scoglio dato dalla ridotta struttura dell'ente, derivante da scelte obbligate di riorganizzazione in riduzione operate negli ultimi anni, che hanno portato da un lato a diminuire l'organico del personale dedicato alle attività amministrative, penalizzando l'efficienza in termini di capacità di risposta alle continue innovazioni normative, e, dall'altro, ad individuare per l'incarico da Direttore il responsabile delle attività culturali, riducendo in quel contesto la capacità di proposta ed organizzazione.

Ma le sue ridotte dimensioni non sollevano l'ente dal dover corrispondere a tutte le incombenze derivanti dall'essere Pubblica Amministrazione, e negli ultimi anni queste sono state pesantemente aumentate per rispettare gli obiettivi di efficienza, efficacia e trasparenza imposti dalle normative, soprattutto nell'ambito amministrativo e contabile.

A questo proposito è opportuno ricordare come dal 1° gennaio 2017 l'IVAT abbia dovuto "armonizzare" il proprio sistema contabile e gli schemi di bilancio alle disposizioni del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "*Disposizioni in materia di* ***armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"***, operazione condotta dal personale incaricato in totale autonomia ed indipendenza, senza il più volte richiesto supporto, peraltro previsto dalle normative, degli uffici regionali competenti

Se l'ente è riuscito fino ad oggi a corrispondere alle innumerevoli incombenze derivanti dai propri scopi istituzionali e dal continuo coinvolgimento da parte dei responsabili dei diversi Assessorati della Regione per le attività più disparate è soprattutto grazie alla disponibilità e duttilità dimostrata dal proprio personale dipendente, che mette a disposizione dell'IVAT le proprie esperienze e competenze, nonché la capacità di assumere responsabilità individuali e collettive, sempre naturalmente in relazione ai diversi ambiti e livelli di attività.