



**Présidence de la Région**

**Presidenza della Regione**

Réf. n° - Prot. n.

V/ réf. – Vs. rif.

Aoste / Aosta

Gentile Coordinatore  
Dipartimento Personale e Organizzazione  
Regione Autonoma Valle d'Aosta

e.p.c.

Gentile Segretario Generale  
Egregio Presidente  
Regione Autonoma Valle d'Aosta

**Oggetto: parere obbligatorio circa il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024 della Giunta Regionale della Regione Autonoma Valle d'Aosta.**

Gentile Coordinatore,

la Commissione Indipendente di Valutazione della Performance (CIV) della Regione Autonoma Valle d'Aosta, visto l'art. n.36, comma n.1, lett. b), della Legge Regionale 23 Luglio 2010 n.22, che attribuisce alla CIV, fra l'altro, funzioni di monitoraggio complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e alla luce di quanto contenuto nel D.Lgs. n.150 del 27 Ottobre 2009, art. n.7, comma n.1, modificato dal D.Lgs. n.74 del 25 Maggio 2017 con riguardo al parere vincolante sui Sistemi di Misurazione e Valutazione da parte degli OIV, ha preso in esame la proposta di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Codesta Amministrazione per l'anno 2024, ricevuta in prima bozza con email del 17 Settembre u.s., poi con mail del 16 Ottobre u.s. nella versione sottoposta all'esame delle Organizzazioni Sindacali, e infine con email in data 22 Novembre u.s. nella versione definitiva unitamente alla richiesta formale di parere alla Commissione.

Come detto anche nel relativo parere della Commissione, il Sistema di Valutazione 2023 riconfermava l'impostazione degli anni precedenti poiché sarebbero mancati i tempi tecnici per effettuare con accuratezza il lavoro di revisione del Sistema stesso con i relativi strumenti applicativi (schede di valutazione).

Il Sistema 2024, invece, contiene numerose modifiche, prodotte attraverso un lungo e articolato processo di approfondimento e confronto; di un simile sostanzioso intervento da tempo si avvertivano l'opportunità e la necessità, anche al fine di rendere il Sistema conforme con le recenti riforme normative e applicative, cercando inoltre di recuperare la valenza originaria dei meccanismi di

Commission indépendante d'évaluation de la performance  
Commissione Indipendente di valutazione della performance

11100 Aoste  
1, place A. Deffeyes  
téléphone +39 0165273362  
télécopie +39 0165273197

11100 Aosta  
Piazza A. Deffeyes, n. 1  
telefono +39 0165273362  
telefax +39 0165273197

Le Président de la Commission  
Il Presidente della Commissione

personale@pec.regione.vda.it  
u-performance@regione.vda.it  
[www.regione.vda.it](http://www.regione.vda.it)  
C.F. 80002270074



misurazione e valutazione in quanto strumenti non solo di valutazione ma prima di tutto di sviluppo organizzativo.

Ciò detto, con questa nota la Commissione Indipendente di Valutazione invia i propri riscontri in merito all'oggetto, concentrandosi sulle principali questioni di merito che caratterizzano il nuovo Sistema rispetto a quello precedente.

- 1. Obiettivi di performance organizzativa trasversali o di struttura:** correlati alla creazione del valore pubblico, particolarmente agganciati al Programma Politico, condivisi tra il Segretario Generale e i Coordinatori (dirigenti di primo livello), essi possono essere definiti a livello di Ente nel suo complesso, di macro-unità organizzativa (Dipartimento), di micro-unità organizzativa (Direzione), o anche in modo trasversale / di staff (per quegli Uffici quali il Protocollo, i Magazzini, le Segreterie, gli Uscieri e simili) e dunque uguali per tutti all'interno dell'Amministrazione. Si tratta di una tipologia di obiettivi particolarmente strategica, a parere della Commissione, che quindi dovrà sempre essere oggetto di molta attenzione nella definizione, nel monitoraggio e nella valutazione.
- 2. Obiettivi di performance individuale dirigenziale:** non modificati rispetto all'impostazione precedente.
- 3. Modalità di attribuzione degli obiettivi di performance individuale ai dipendenti:** sono state introdotte alcune modifiche, dietro suggerimento dei Sindacati e con cui la Commissione concorda. In particolare, l'illustrazione via email degli obiettivi attribuiti è stata sostituita con una riunione iniziale di presentazione, a cura del dirigente. E' poi prevista una riunione intermedia in corso d'anno (monitoraggio), per valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi e ragionare sull'opportunità di eventuali rimodulazioni.
- 4. Pesi degli obiettivi e dei comportamenti:** mentre il peso degli obiettivi rispetto a quello dei comportamenti deve essere prevalente per le posizioni dirigenziali, esso può essere al massimo equivalente (50-50) per le categorie. Sulla scorta delle indicazioni sindacali e senza controindicazioni da parte della Commissione, per le categorie è stata prevista una ponderazione degli obiettivi al 30%, a vantaggio dei comportamenti che vengono quindi pesati al 70%. Per i dirigenti i pesi vengono confermati in maniera speculare: 70% per gli obiettivi e 30% per i comportamenti.
- 5. Numerosità degli obiettivi da attribuire:** può essere variabile (da tre a cinque), in base alle tipologie di posizioni, alle esigenze amministrative e organizzative, a specifiche circostanze, e così via.
- 6. Attribuzione di obiettivi ai dirigenti fiduciari:** la Commissione di Valutazione ha ricordato in più occasioni come non possa esistere in nessun caso alcuna figura dirigenziale a cui non vengano attribuiti obiettivi, e la cui valutazione non avvenga quindi, e peraltro in misura prevalente, su tali basi bensì in base ai soli comportamenti organizzativi (o meno ancora non avvenga affatto). Con



propria nota del Febbraio 2022 la Commissione ha richiamato l'attenzione su tale aspetto, la cui risoluzione richiederebbe verosimilmente da un lato anche una revisione di tutti i contratti in essere con le non poche figure dirigenziali che al momento presso l'Amministrazione Regionale potrebbero essere interessate dalla problematica, nonché dall'altro la da tempo attesa riforma della L.R. n.22/2010.

**7. Durata minima dell'incarico per valutazione e retribuzione di risultato:** per quanto detto al punto precedente, la Commissione ribadisce le perplessità già espresse in varie occasioni con riguardo a quanto tuttora previsto dal Sistema, ovvero che per i dirigenti la valutazione venga effettuata sui soli comportamenti organizzativi nei seguenti casi:

- durata dell'incarico inferiore a sei mesi dall'inizio dell'anno solare (ovvero entro il 30 Giugno); in tal caso il nuovo Sistema prevede per il dirigente la valutazione solo sui comportamenti organizzativi, nell'idea che il dirigente stesso abbia avuto troppo poco tempo per poter realizzare fasi significative degli obiettivi assegnati
- assunzione dell'incarico dirigenziale in corso d'anno; a tale proposito l'indicazione sembra troppo generica, potendo riguardare un incarico di poche settimane oppure invece anche di parecchi mesi, circostanza per la quale non si vedrebbe il motivo dell'esenzione dall'attribuzione di obiettivi, seppure in fase successiva al momento in cui gli obiettivi sono stati ordinariamente attribuiti al personale in forze. La Commissione condivide che su questo punto occorra ancora riflettere, se del caso anche per distinguere la fattispecie di un dirigente neo-assunto, che nei primi mesi dell'incarico ha il periodo di prova, rispetto alla diversa fattispecie di un dirigente già in ruolo che, in corso d'anno, cambi ruolo/incarico e che, a seconda del periodo dell'anno in cui questo avvenisse, potrebbe comunque essere valutato sugli obiettivi del posto di provenienza (nel caso lo abbia ricoperto per il congruo periodo), oppure su quelli del posto di destinazione (sempre in caso di congruo periodo), o ancora sugli obiettivi di entrambi i posti (sempre se congruo)
- assenza dal servizio superiore ai 90 giorni consecutivi (fermo restante quanto previsto sul coefficiente di presenza); si ritiene sottintesa la distinzione tra effettuazione della valutazione e attribuzione della retribuzione di risultato.

**8. Valutazione partecipativa degli stakeholder:** è bene ricordare come le norme prevedano ormai che nei processi di valutazione organizzativa e del personale si tenga conto anche delle valutazioni espresse dagli stakeholder (ricavate dalle indagini di customer satisfaction, e simili). Senza dubbio progressivamente nel Sistema di Valutazione dovranno essere integrati alcuni elementi utili allo scopo; in particolare si suggerisce di progettare uno specifico meccanismo di misurazione partecipativa della qualità dei servizi interni ed esterni con corrispondente valutazione della customer satisfaction, da inserire tra i parametri della performance organizzativa.

**9. Differenziazione delle valutazioni con introduzione della deviazione standard:** in proposito la Commissione sottolinea come debbano essere compiuti sforzi maggiori, a tutti i livelli organizzativi, per ottenere una maggiore differenziazione delle valutazioni rispetto a quanto accaduto finora, prevedendo tra le altre cose l'attribuzione di premi di eccellenza a limitate percentuali di personale dirigente e del comparto, sempre secondo le disposizioni normative.

**10. Ricadute delle valutazioni tra livelli organizzativi:** rispetto al Sistema precedente, e senza controindicazioni da parte della Commissione, è stato eliminato il meccanismo di ribaltamento parziale della valutazione dei dirigenti di secondo livello sui dirigenti di primo livello; le valutazioni



del raggiungimento degli obiettivi, quando questi sono attribuiti sia a dirigenti di secondo livello che ai loro coordinatori, risultano essere scorrelate.

Invece, dietro richiesta delle Organizzazioni Sindacali, è stato reintrodotta il collegamento diretto tra la valutazione del dipendente, in merito al raggiungimento degli obiettivi in cui è stato coinvolto, e la valutazione degli obiettivi da parte del dirigente, con conseguente eliminazione della valutazione effettuata dal dirigente sulla qualità del contributo specifico fornito dal dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo. Pur comprendendo il senso della decisione, la Commissione di Valutazione in merito a questo aspetto esprime perplessità dovute al rischio che, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente, il dipendente finisca per essere valutato sui soli comportamenti organizzativi, in seguito alle previste procedure interne di tutela del dipendente stesso.

**11. Individuazione dei soggetti valutatori:** la Commissione di Valutazione richiama quanto disposto dalle norme di riferimento, in base a cui solo la valutazione dei dirigenti di primo livello dovrebbe essere in capo agli Organismi di Valutazione, mentre i dirigenti di secondo livello dovrebbero essere valutati da quelli di primo livello, e dovrebbero a loro volta occuparsi della valutazione dei propri dipendenti. Questo aspetto non è ancora stato modificato nel nuovo Sistema di Valutazione, in cui permane una proposta di valutazione da parte della Commissione per i dirigenti sia di primo che anche di secondo livello. Tale aspetto non solo appare in contrasto con i principi della normativa nazionale, ma inoltre rischia di indebolire il fisiologico sistema interno di programmazione e controllo applicato alle performance organizzativa e individuale, sottraendo la doverosa valutazione dei risultati raggiunti da parte del superiore gerarchico, la cui capacità di valutare i collaboratori peraltro è uno dei criteri su cui ogni dirigente deve essere valutato. Anche per questi aspetti risulta necessaria tra le altre cose la tanto evocata riforma della L.R. n.22/2010.

Per concludere, la Commissione si permette di ricordare quanto già detto nel riscontro al Sistema 2023, ovvero che parrebbe auspicabile uniformare, almeno nei caratteri generali (criteri, pesi, valori, etc.), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Amministrazione Regionale con quelli previsti dagli altri Enti Territoriali (Comuni, Unité e loro eventuali aggregazioni istituzionali), nonché dagli Enti Strumentali e Funzionali del Comparto Regionale.

**Alla luce di tutto quanto detto finora, ribadendo da un lato le non banali perplessità espresse in particolare ai punti 6 e 7, nonché le considerazioni di cui ai punti 8, 9 e 11, ma riconoscendo dall'altro i rilevanti sforzi già compiuti, la Commissione di Valutazione esprime parere positivo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024 per l'Amministrazione Regionale, auspicando ulteriori interventi migliorativi in occasione delle revisioni annuali, a cominciare da quelle che saranno necessarie per recepire i principi contenuti nella futura Direttiva Nazionale in tema di performance individuale di prossima emanazione. Anche i lavori in programma per l'anno 2024 connessi al 'Cantiere di Innovazione', attivato presso l'Amministrazione Regionale attraverso la collaborazione con SDA Bocconi, con particolare riferimento per gli approfondimenti relativi al processo di valutazione della performance (lavori che formeranno anche l'oggetto di obiettivi dirigenziali), potranno contribuire a fornire risposte ai punti sopra indicati.**

Région Autonome  
**Vallée d'Aoste**



Regione Autonoma  
**Valle d'Aosta**

Ringraziando per l'attenzione e la collaborazione, la Commissione di Valutazione resta sempre a disposizione, e con l'occasione porge i migliori saluti.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE INDIPENDENTE  
DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
Anna M. Alessandra Merlo

**Commission indépendante d'évaluation de la performance**  
**Commissione Indipendente di valutazione della performance**

11100 Aoste  
1, place A. Deffeyes  
téléphone +39 0165273362  
télécopie +39 0165273197

11100 Aosta  
Piazza A. Deffeyes, n. 1  
telefono +39 0165273362  
telefax +39 0165273197

**Le Président de la Commission**  
**Il Presidente della Commissione**

personale@pec.regione.vda.it  
u-performance@regione.vda.it  
[www.regione.vda.it](http://www.regione.vda.it)  
C.F. 80002270074