

# Obiettivi di Performance 2022

## Criteri di misurazione valutazione della performance

## OBIETTIVI ISTITUZIONALI 2022

### 1) Attività istituzionali (concessioni di finanziamenti)

Lungo questa prima linea di azione, l'obiettivo strategico sarà costituito nella elaborazione, approvazione e gestione dei nuovi bandi per l'erogazione di finanziamenti, nel rispetto dei principi informativi della legge istitutiva e del codice dei beni culturali.

Dovrà essere attivato per quanto possibile un controllo sempre più attento in merito all'efficacia del finanziamento, sia per quanto attiene la qualità del recupero sia per quanto riguarda il miglioramento quantitativo e qualitativo della fruizione.

I Bandi di finanziamento per l'anno 2021, sotto forma di mutui e contributi a sostegno dei proprietari di ville venete per le attività di restauro e conservazione, saranno oggetto di specifiche attività di promozione e disseminazione sul territorio.

Le risorse disponibili per finanziamenti, ad esclusione dell'ammontare presunto del risultato di amministrazione – parte disponibile - pari a circa € 11.670.500,00 non applicato per le motivazioni espresse nella nota integrativa allegata al Bilancio 2021-2023, con riferimento all'esercizio 2021 ammontano a circa € 1.214.450,00 così suddivise:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	STANZIAMENTO
1270 - Artt. 1,2,3,4,5	Erogazione di somme a titolo di contributo (L.R. 63/79 art. 17, lettera d) artt. 18-19)	€. 24.340,00
1275 - Artt. 1,2,3,4,5	Erogazione di somme a titolo di contributo (L. 233/91 art. 3, lettera c)	€. 65.110,00
1285 – Artt. 1,2,3,4,5	Erogazione di somme a titolo di contributo in conto interessi per lavori di manutenzione, consolidamento e restauro	€. 10.000,00
1310 – Artt. 1,2,3,4,5	Erogazione di mutui ipotecari (L.R. 63/1979 art. 17, lettera c)	€. 203.460,00
1315 – Artt. 1,2,3,4,5	Erogazione di mutui ipotecari (L. 233/1991 art. 3, lettera a)	€. 911.540,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.214.450,00</b>

### 2) Gestione di ville regionali – interventi diretti

Continua a costituire anche per l'esercizio 2021, obiettivo prioritario dare attuazione in modo funzionale ed efficiente alla valorizzazione della sede operativa in Mira e conseguentemente garantire la corretta e puntuale gestione e manutenzione ordinaria di Villa Venier, nei limiti indicati dallo specifico accordo con la Regione del Veneto.

In particolare dovrà essere garantita la corretta funzionalità e la messa in sicurezza degli impianti, delle reti tecnologiche, di tutta l'apparecchiatura tecnica e strumentale della sede, anche previo l'aggiornamento dei software in uso.

D'intesa con la Regione sarà comunque promosso un programma di valorizzazione delle ville regionali affidate alla gestione dell'IRVV.

In virtù della sottoscrizione, in data 08/09.08.2017 (repertorio Regione Veneto n. 34167) dell'accordo integrato con la Regione del Veneto per la realizzazione di una serie di interventi riguardanti villa Contarini Fondazione Ghirardi di Piazzola sul Brenta (PD), l'Istituto è tenuto a proseguire l'azione di monitoraggio e rendicontazione delle spese.

Nel 2019 è stato sottoscritto con il MIBACT (Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo) l'Accordo Operativo regolante i rapporti tra l'Autorità di Gestione del Piano Stralcio "Cultura e Turismo" e l'IRVV per l'attuazione dell'intervento di consolidamento e restauro dell'arco a nord del parco di Villa Venier a Mira VE di cui al Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2014-2020 trasmesso da AdG – Piano Stralcio "Cultura e Turismo". Nel corso del 2021 sarà seguita e monitorata l'attività relativa.

### **3) Studi – ricerche - catalogazione**

Costituisce obiettivo strategico l'aggiornamento del catalogo on line, con particolare riferimento alla banca dati degli intestatari e della documentazione fotografica.

Si intende proseguire le attività di catalogazione dei parchi e giardini.

Per quanto concerne le attività di comunicazione, si garantirà il costante aggiornamento del nuovo sito istituzionale, e verrà avviata per quanto possibile l'integrazione con il sito villevenete.net.

L'Istituto condivide la normativa e gli standard nazionali con il Centro regionale di catalogazione. Le conoscenze sul patrimonio culturale, e in particolare alcune tipologie quali le ville, richiedono di essere costantemente aggiornate e revisionate; un'operazione impegnativa possibile a fronte di flussi di informazioni che dovrebbero provenire dal territorio, dalla comunità scientifica, dagli enti e dalle istituzioni, oltre che naturalmente dai proprietari.

L'Istituto Regionale per le Ville Venete nel corso del 2019, con l'intento di valorizzare i servizi culturali del territorio e promuovere la conoscenza e le opportunità in ambito culturale del Veneto, ha collaborato per rendere consultabili i dati del "Catalogo on line delle ville Venete" partecipando allo sviluppo del "Portale della Cultura" per proseguire nel corso dell'esercizio 2021.

### **4) Attività promozionali e valorizzazione.**

Costituisce obiettivo del 2021, il consolidamento di alcune azioni significative – Turismo Scolastico in Villa – Campiello in villa – che hanno l'obiettivo di avvicinare e far conoscere il patrimonio culturale costituito dalle ville venete, con particolare attenzione per i giovani e gli studenti di ogni ordine e grado:

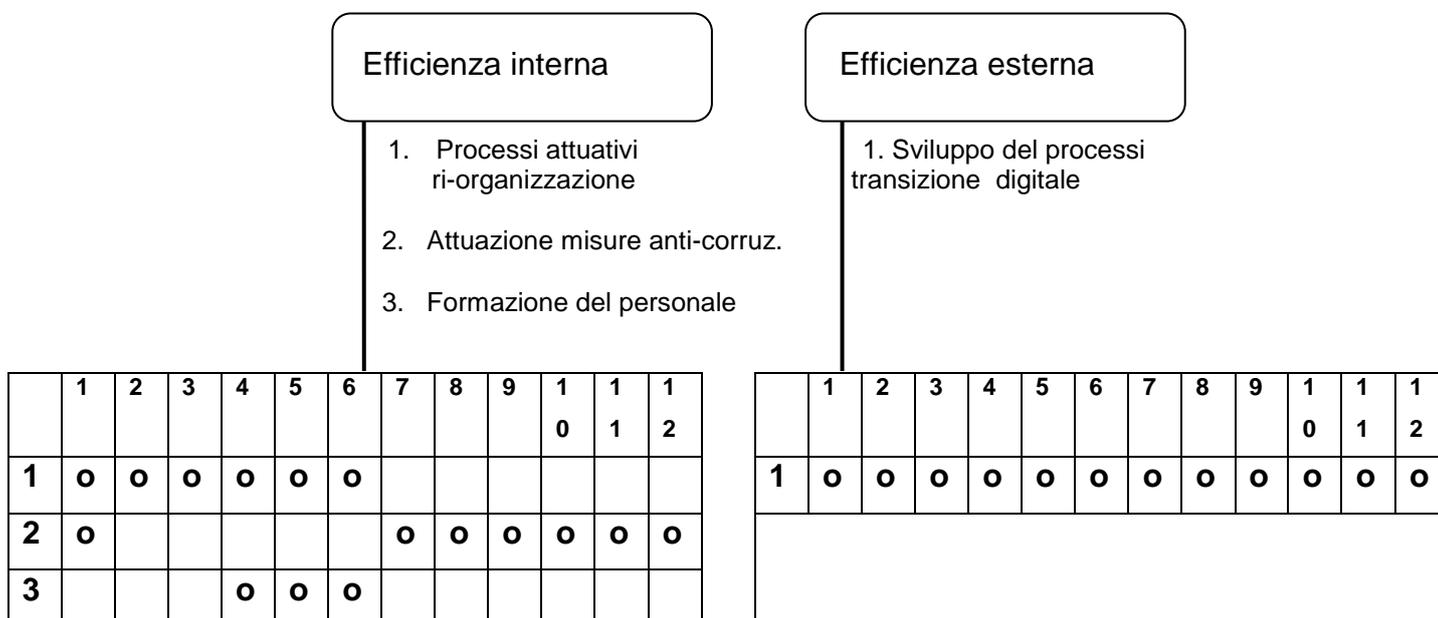
- Turismo scolastico in Villa: il progetto prosegue ininterrotto dal 2011 e prevede l'erogazione di contributi da bando alle scuole per la realizzazione gite didattiche in ville venete. Il bando annuale verrà definito in collaborazione con la Regione Veneto, USRV-MIUR (Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto) e l'Associazione Ville Venete.
- Campiello in Villa: progetto nato dalla sottoscrizione nel 2018 tra IRVV e la Fondazione Il Campiello di un accordo di collaborazione per un comune obiettivo di far conoscere il patrimonio artistico e letterario del nostro paese, intendono collaborare per sostenere e promuovere il patrimonio delle ville venete, coinvolgendo e attraendo l'interesse delle nuove generazioni. Oggetto dell'accordo è la realizzazione di un evento letterario, nel quale il tema delle ville venete sia il motivo ispiratore per la realizzazione di opere di letteratura realizzate da i giovani autori.

Il programma delle Attività 2022 potrà quindi subire modifiche ed integrazioni al fine di costruire un Istituto in grado di rispondere alle ulteriori necessità, tenuto conto delle nuove competenze che vengono definite dalla recente Legge Regionale n. 43/2019, attraverso:

## OBIETTIVI STRATEGICI 2021

Con Delibera del Consiglio n. 2 del 28.01.2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022-24 con la definizione degli obiettivi di struttura per il 2022.

Al fine di consentire la definizione di un sistema di misurazione e di valutazione della performance per l'anno 2022 e, conseguentemente, di sviluppare un ciclo di gestione della performance regionale concordato con quello degli Enti strumentali, sono stati proposti, quale ipotesi di confronto e condivisione con gli stessi Enti, i seguenti obiettivi strategici “generali” di performance (efficacia interna) e obiettivi “specifici” di performance (efficacia esterna).



Gli obiettivi strategici selezionati per il 2022 sono stati trasmessi con nota prot. n. 155 del 17.01.2022 alla Regione Veneto - Direzione Cultura per il parere preventivo e ad OIV con nota prot. n. 157 del 17.01.2022 per il parere di competenza. Con nota prot. n. 392 del 27.01.2022 parere l'Organismo Indipendente di Valutazione comunicava la “coerenza metodologica complessiva e quella con la mission dell'Ente, nonché il raccordo fra gli obiettivi inseriti nei documenti programmatori”

## OBIETTIVI DI EFFICACIA INTERNA ED ESTERNA

### Obiettivi di Efficacia Interna

#### 1 - Obiettivo strategico generale

##### **Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia**

Si propone quale misuratore la predisposizione dei provvedimenti preordinati all'acquisizione di nuovo personale tramite concorso o in distacco. Si intende stabilire quale misuratore il **numero di provvedimenti** :

- valore peggiore: n. 1 provvedimento
- valore migliore: n. 3 provvedimenti

Peso dell'obiettivo: 20%

#### 2 - Obiettivo strategico generale

##### **Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi.**

##### **Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 2022**

Si propone quale misuratore il **valore temporale** inteso a stabilire la tempistica per il raggiungimento di un obiettivo strutturale comune. Si intende stabilire pertanto, come per gli anni precedenti:

- valore peggiore 31.12.2022
- valore migliore 30.11.2022

Peso dell'obiettivo: 20%

#### 3 - Obiettivo strategico generale

##### **Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa**

Come riportato nel PTPCT, le ridotte dimensioni dell'Ente comportano la responsabilità diffusa per il personale dell'Istituto. In applicazione delle disposizioni derivanti dalla legge n. 190/2012 e del P.N.A., il PTPC delinea due livelli di azione formativa :

- uno di carattere generale a carattere diffuso,
- al personale operante nei settori maggiormente esposti al rischio corruzione.

Si prevede di aderire ai percorsi formativi predisposti dalla Regione del Veneto per il proprio personale e aperto agli Enti strumentali con una impostazione operativa che si riferisca prioritariamente alle modalità di applicazione delle norme nell'organizzazione in generale.

Si intende stabilire, quale misuratore, come per gli anni precedenti, il **numero di corsi** di formazione seguiti dal personale:

- valore peggiore: n. 3 corsi di formazione (con almeno n.1 rivolto a tutto il personale e n.1 al personale maggiormente esposto a rischio corruttivo)
- valore migliore: n. 6 corsi di formazione (con almeno n. 1 rivolto a tutto il personale e n. 1 al personale maggiormente esposto a rischio corruttivo)

Peso dell'obiettivo: 20%

### **Obiettivo di Efficacia Esterna**

#### **4- Obiettivo Strategico specifico**

**Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali)**

Si propone quale misuratore il **numero ricerche/ report** :

- valore peggiore: n. 0 ricerca
- valore migliore: n. 2 ricerche

Peso dell'obiettivo: 40%

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce un momento centrale della gestione finalizzato a misurare e valutare la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (performance organizzativa), alle strutture in cui si articola e ai singoli dipendenti (performance individuale), al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle

competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, quindi l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dalle strutture e dai singoli.

Il sistema di valutazione delle performance dell'IRVV si articola, vista la peculiarità dei soggetti da "valutare" e la specificità dell'Istituto, in:

- valutazione del Direttore da parte del vertice dell'amministrazione (Presidente o Commissario Straordinario);
- valutazione delle Posizioni Organizzative operata dal Direttore;
- valutazione del comparto operata dal Direttore.

Tutti i sottosistemi devono essere fortemente collegati tra loro in tutte le singole fasi: affidamento, colloquio intermedio e finale.

Attori principali, in tutto il ciclo della performance sono l'O.I.V. e il Direttore dell'IRVV in particolar modo durante la verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati nel corso dell'anno e del rispetto degli indicatori di performance individuati.

La valutazione della performance da parte dei soggetti sopra citati è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto attiene la performance individuale:

per le posizioni organizzative, prevede i seguenti ambiti principali:

- indicatori di performance operativa di struttura/servizio, specifica per attività e progetti chiave;
- la qualità del contributo (in termini di comportamento organizzativo - fattori di prestazione) al raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- il grado di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori.

Per il comparto deve considerare i seguenti ambiti principali:

- il raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali;
- il contributo al raggiungimento degli obiettivi complessivi del servizio.

Come ogni anno, deve essere adottata dall'IRVV una **Relazione sulla performance** finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

La Relazione sulla performance viene **pubblicata** sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Approvata la Relazione, viene disposta, ai sensi della normativa vigente, la primarietà per i dipendenti del comparto.

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE DI CATEGORIA B – C - D

<p><b>30% - B</b> <b>40% - C</b> <b>50% - D</b> <b>60% - P.O.</b></p>	Performance organizzativa (70%)	
	Obiettivi si struttura	<p>Ob. 1 - Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia</p> <p>Ob. 2 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi. Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 2022</p> <p>Ob. 3 Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa</p> <p>Ob.4 Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali)</p>
	Performance individuale (30%)	
		Obiettivo/i individuale
<p><b>70% - B</b> <b>60% - C</b> <b>50% - D</b> <b>40% - P.O.</b></p>	Fattori di prestazione (professionali e comportamentali) con pesi differenti per categoria	
		<p><u>Fattori professionali</u></p> <p>1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate),</p> <p>2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria),</p> <p>3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate),</p> <p>4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate),</p> <p>5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività),</p> <p>6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche).</p> <p><u>Fattori comportamentali:</u></p> <p>7 Flessibilità (propensione all' adattamento, al cambiamento professionale e/o organizzativo),</p> <p>8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori, i colleghi e gli utenti esterni),</p> <p>9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi),</p> <p>10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro).</p>

Il punteggio massimo ottenibile è fissato in 1000 punti.

Il punteggio viene assegnato secondo i seguenti criteri:

OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	% RAGGIUNGIMENTO
Raggiunto pienamente	100
Raggiunto in gran parte, ma non completamente	75
Raggiunto parzialmente	50
Non raggiunto	0

Anche per il personale del comparto, la valutazione è composta da una parte legata agli obiettivi di performance organizzativa e una parte legata agli obiettivi individuali. I singoli fattori di prestazione, che per il personale del comparto sono 10, hanno pesature diverse a seconda della categoria di appartenenza:

#### Fattori professionali

- 1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate),
- 2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria),
- 3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate),
- 4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate),
- 5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività),
- 6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche).

#### Fattori comportamentali:

- 7 Flessibilità (propensione all' adattamento, al cambiamento professionale e/o organizzativo),
- 8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori, i colleghi e gli utenti esterni),
- 9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi),
- 10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro).

Per quanto riguarda le categorie di appartenenza:

- per il dipendente con Posizione Organizzativa fra obiettivi e fattori è pari a **60/40**.
- per il dipendente di categoria **D** la proporzione fra obiettivi e fattori è pari a **50/50**,
- per il dipendente di categoria **C** la proporzione fra obiettivi e fattori è pari a **40/60**,
- per il dipendente di categoria **B** la proporzione fra obiettivi e fattori è pari a **30/70**.

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

<b>70%</b>	Performance organizzativa (50%)	
	Obiettivi si struttura	Obiettivi di Efficacia interna Ob. 1 .. Obiettivi di Efficacia Esterna Ob. 1
	Performance individuale (50%)	
		Obiettivo/i individuale 40% Obiettivo tempi di valutazione 10%
<b>30%</b>	Fattori di prestazione	
		1. capacità di gestione delle risorse umane 2. capacità manageriali 3. capacità di comunicazione 4. gestione strumenti di valutazione dipendenti

Come indicato nel Manuale di valutazione dei dirigenti redatto a cura di OIV per la Regione del Veneto, il dirigente deve realizzare gli obiettivi di Performance Organizzativa, vengono poi valutati 1 o più obiettivi di Performance Individuale. La terza parte della scheda di Valutazione è relativa ai “Fattori di prestazione” :

- capacità di gestione delle risorse umane 25%
- capacità manageriali 45%
- capacità di comunicazione 10%
- gestione strumenti di valutazione dipendenti 20%

Dei 700 punti attribuibili alla valutazione su obiettivi: il 50% è legato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa mentre il rimanente 50% è correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale.

Il punteggio massimo ottenibile è fissato in 1000 punti.

Il punteggio viene attribuito secondo il seguente sistema:

VALUTAZIONE FATTORE	PUNTI
Completamente inadeguato	0
Completamente inadeguato	1
Parzialmente inadeguato	2
Insufficiente	3
Sufficiente	4
Discreto	5
Buono	6
Molto Buono	7
Eccellente	9
Raggiunto e superato con qualità documentata	10