

Istituto Regionale per le Ville Venete

Piano della performance 2022-24 Aggiornamento 2022

Sistema di misurazione e valutazione della performance
ai sensi del D.lgs 150/2009 come modificato dalla D.lgs 74/17

(approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione)

SOMMARIO

PARTE PRIMA

1. L'IRVV: RUOLO, FUNZIONI E ATTIVITA', ORGANIZZAZIONE.....	3
1.1 Ruolo dell'IRVV.....	3
1.2. Funzioni e attività.....	5
1.3 Organizzazione e Personale.....	10

PARTE SECONDA

2. ANALISI DEL CONTESTO.....	16
2.1 L'analisi del contesto esterno.....	16
2.2 L'analisi del contesto interno	19

PARTE TERZA

3.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione.....	21
3.2 Ciclo di gestione della performance.....	25
3.3 L'albero della performance IRVV.....	26
3.4 Definizione degli obiettivi strategici ed individuali.....	20
3.4.1 Definizione degli obiettivi strategici	28
3.4.2 Definizione degli obiettivi individuali - misuratori.....	29
3.5 Coerenza tra obiettivi del piano e obiettivi gestionali.....	30

PARTE QUARTA

4.1 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	32
4.1.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.....	32
4.1.2 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	32
4.1.3 Trasparenza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	33
4.2 RACCORDO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE con le misure di prevenzione della corruzione.....	33
4.3 RACCORDO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CON IL DEFR.....	34
4.4 Ruoli e responsabilità nel ciclo di gestione della performance.....	39
4.5 La performance organizzativa.....	40
4.6 La performance individuale.....	40
4.7 I soggetti competenti del sistema di valutazione.....	40
4.8 Integrazione con il sistema attuale.....	41
4.9 Monitoraggio e misurazione in corso.....	41
4.10 La rendicontazione dei risultati.....	42
4.10.1 I sistemi di valutazione delle performance.....	42
4.10.2 Sistema di valutazione della dirigenza.....	43
4.10.3 Sistema di valutazione delle posizioni organizzative.....	43
4.10.4 Sistema di valutazione del comparto.....	43

PARTE QUINTA

5.1 IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA).....	45
--	-----------

APPENDICE – SCHEMA OBIETTIVI IRVV 2022.....	47
--	-----------

PARTE PRIMA

1. L'IRVV: RUOLO, FUNZIONI E ATTIVITA', ORGANIZZAZIONE

1.1 Ruolo dell'IRVV

L'Istituto Regionale per le Ville Venete è un ente strumentale della Regione del Veneto, istituito con L.R. 63/79 con lo scopo, indicato all'articolo 2, di provvedere, in concorso con il proprietario o sostituendosi ad esso, al consolidamento, al restauro, alla promozione ed alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche, delle Ville Venete soggette alle disposizioni di cui alla legge 1° giugno 1939, n. 1089.

Le Ville censite dall'Istituto sono complessivamente 4243 di cui quelle censite nel Veneto sono 3807 di cui 1806 soggette a provvedimento di tutela (vincolo); quelle nel Friuli Venezia Giulia sono 436 di cui 253 soggette a provvedimento di tutela (vincolo). Il catalogo è in continuo aggiornamento "on line".

L'attività di catalogazione è in costante divenire e si realizza attraverso l'aggiornamento dei dati così come sono comunicati dai proprietari delle ville di: "catalogo on-line delle ville" i cui dati sono andati a confluire nel Portale della Cultura.

La legge dispone che l'IRVV operi in conformità agli obiettivi della programmazione regionale ed agli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio Regionale del Veneto, d'intesa con il Consiglio della Regione Autonoma del Friuli - Venezia Giulia (per gli interventi da attuare nel territorio di quest'ultima). Gli atti sono sottoposti al controllo regionale, ai sensi della L. R. n. 53/1993

L'Istituto, dalla sua istituzione, ha beneficiato di due linee d'intervento: da parte dello Stato e della Regione del Veneto. La forma di finanziamento più rilevante è stata certamente quella pervenuta dallo Stato che, con la Legge 23 luglio 1991, n. 233 ha messo a disposizione dell'Istituto, nel corso degli anni, 28.405.000,00 euro. Nel corso dei successivi anni 2003-2007, la Legge 233/91 è stata rifinanziata con ulteriori 10.000.000,00 euro, mettendo a disposizione degli interventi a favore delle ville venete l'importo complessivo pari ad 38.405.000,00 euro.

Il totale di investimenti realizzato da parte dell'Istituto in questi anni è stato pari a **198.846.000** di euro e a fronte di lavori eseguiti da parte dei proprietari e dell'Istituto pari a oltre **370.000.000** di euro

Il concorso dei privati proprietari delle ville è stato naturalmente determinante quanto l'investimento dell'ente, tenuto conto che corrisponde a più della metà degli investimenti effettuati.

Nel corso degli ultimi anni il volume di finanziamenti è venuto a ridursi nel tempo per ragioni anche diverse dal completamento di tutti gli interventi necessari al restauro delle ville, attestandosi sul livello medio negli ultimi cinque anni di circa € 1.500.000,00.

Dal 1997, a seguito di modifica del quadro normativo di riferimento (L.R. n. 6/97), l'Istituto ha anche lo scopo di provvedere alla promozione ed alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche, delle Ville Venete soggette alle disposizioni di cui alla legge 1° giugno 1939, n. 1089 (ora sostituita dalla seconda parte del Codice per i Beni culturali).

L'IRVV è soggetto dal 2018 alle attività di vigilanza e controllo, da parte della Regione del Veneto, attraverso la Direzione Beni e Attività Culturali che esercitate fino al 2020 rientrava nell' Area Capitale umano, cultura e programmazione comunitaria, ora è confluita nell'Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport (a seguito della riorganizzazione disposta con DGR n. 1702 del 9/12/2020).

La legge istitutiva che ha definito il funzionamento dell'IRVV, nel 2019 è stato oggetto di modifica con la Legge Regionale n. 43 del 24.10.2019 la quale ha confermato la rilevanza dell'Istituto in relazione ai risultati conseguiti e al ruolo che ha svolto e svolge per la conservazione, manutenzione, valorizzazione del patrimonio architettonico e culturale costituito dalle ville venete. La rinnovata Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979 vede ampliate in modo significativo le funzioni dell'Istituto.

Nel 2020 e nel 2021 a seguito della pandemia da Covid-19 che ha comportato uno shock al sistema economico dovuto al lockdown, in particolare e ha colpito con particolare intensità i settori dei servizi, della cultura e del turismo l'IRVV è intervenuto con un provvedimento (Delibera n. 13 CA del 22.06.2020) con il quale si è stabilito di accogliere le richieste di dilazione o sospensione di n. 2 rate semestrali del piano di ammortamento dei finanziamenti in essere.

L'IRVV partecipa con una propria strategia trasversale, ai diversi temi e obiettivi dell'Agenda 2030, della Strategia Nazionale e di quella Regionale per lo Sviluppo sostenibile. In particolare con la sottoscrizione del *Protocollo d'Intesa* tra la Regione del Veneto in cui verrà fissato l'impegno a promuovere politiche di sostenibilità economica, sociale e ambientale e favorire la costruzione della Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile, così come previsto dalla D.G.R. n. 1488 del 15.10.2019.

1.2. Funzioni e attività

L'art. 2 della legge istitutiva L.R. 63/79 stabilisce che l' IRVV ha lo scopo *“di provvedere, in concorso con il proprietario o sostituendosi ad esso, al consolidamento, al restauro, alla promozione ed alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche delle Ville Venete”*, solo se *“tutelate”* dallo Stato (ai sensi delle previgente legge n. 1089 del 1939, e conseguentemente dalla seconda parte del codice BBCC).

Negli anni più recenti la Regione, avvalendosi dell'IRVV, si è quindi proposta non solo di assicurare e sostenere la conservazione del patrimonio culturale costituito dalle Ville Venete (in grande maggioranza di proprietà privata), ma anche di favorirne *“la pubblica fruizione e valorizzazione, al fine di concorrere allo sviluppo della cultura, preservando la memoria storica della società veneta, incoraggiandone la consapevolezza culturale e la capacità di innovare e di comunicare”*.

La Legge Regionale n. 43 del 24.10.2019 ha novellato la Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979, ampliando in modo significativo le funzioni, in particolare istituendo lo Sportello Unico delle Ville Venete. (Art. 27 quater) quale soggetto pubblico di riferimento territoriale in materia di Ville Venete per fornire servizi informativi e operativi ai soggetti privati ed agli Enti locali. L'art. 2 *“Ville Venete e funzioni dell'Istituto”* al comma 3, specifica:

“L'Istituto inoltre:

- a) fornisce supporto alle politiche di promozione turistica delle Ville Venete;
- b) provvede al restauro delle Ville Venete di proprietà regionale e collabora alla valorizzazione delle collezioni ivi contenute;
- c) provvede anche attraverso l'istituto dell'esproprio, all'acquisto di Ville Venete, delle loro pertinenze, dei parchi e giardini che ne compongono il complesso monumentale, ai sensi degli articoli 17 e 22 della presente legge;
- d) promuove azioni volte alla valorizzazione, conservazione e recupero del contesto figurativo delle Ville Venete soggette alle disposizioni della parte II del Codice;
- e) può gestire le Ville Venete di proprietà regionale;
- f) promuove percorsi formativi per tecnico del restauro dei beni culturali di cui all'Accordo Stato Regioni del 25 luglio 2012, ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Ministro per i beni e le attività culturali 26 maggio 2009, n. 86 [...];
- g) elabora progetti di rilevante interesse per la valorizzazione del patrimonio culturale; promuove e partecipa, con enti pubblici e privati, a progetti nazionali, europei e internazionali, anche ai fini dell'accesso ai finanziamenti pubblici e privati compresi quelli comunitari in materia;

- h) promuove, anche in accordo con il MIUR, progetti di conoscenza, di formazione e di istruzione;
- i) promuove la sensibilizzazione della comunità ed in particolare delle giovani generazioni al riconoscimento del valore storico culturale e paesaggistico delle Ville Venete e dei beni storici ed artistici in quanto elementi determinanti della qualità della vita e dell'identità veneta, oltre che opportunità di sviluppo economico e sociale legato al territorio;
- l) promuove la conoscenza della storia delle Ville Venete, della cultura e delle tradizioni ad esse connesse, anche attraverso i propri archivi e biblioteca. Inoltre promuove la costituzione di una rete di archivi pubblici e privati che riguardano le Ville Venete ed il loro territorio”.

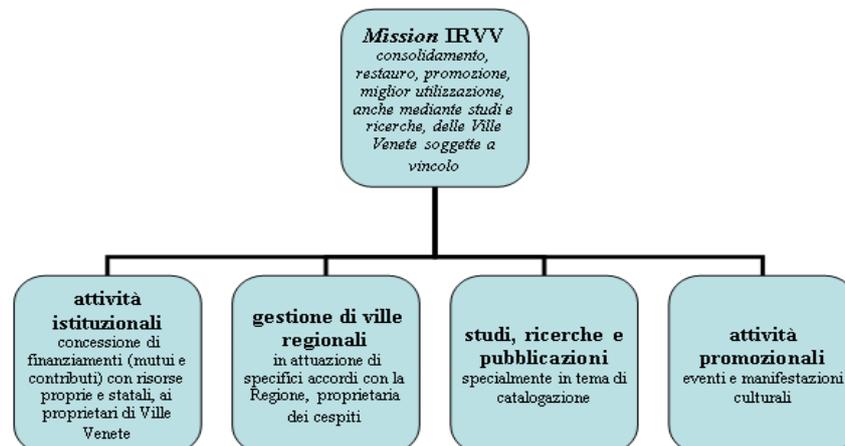
Altre funzioni sono stabilite dalla nuova Legge di riferimento e si evidenziano in particolare:

- tutela del contesto figurativo delle ville anche attraverso segnalazioni ai Comuni;
- partecipazione dell'IRVV come componente all'Osservatorio regionale per le Ville Venete costituito dalla Giunta Regionale.

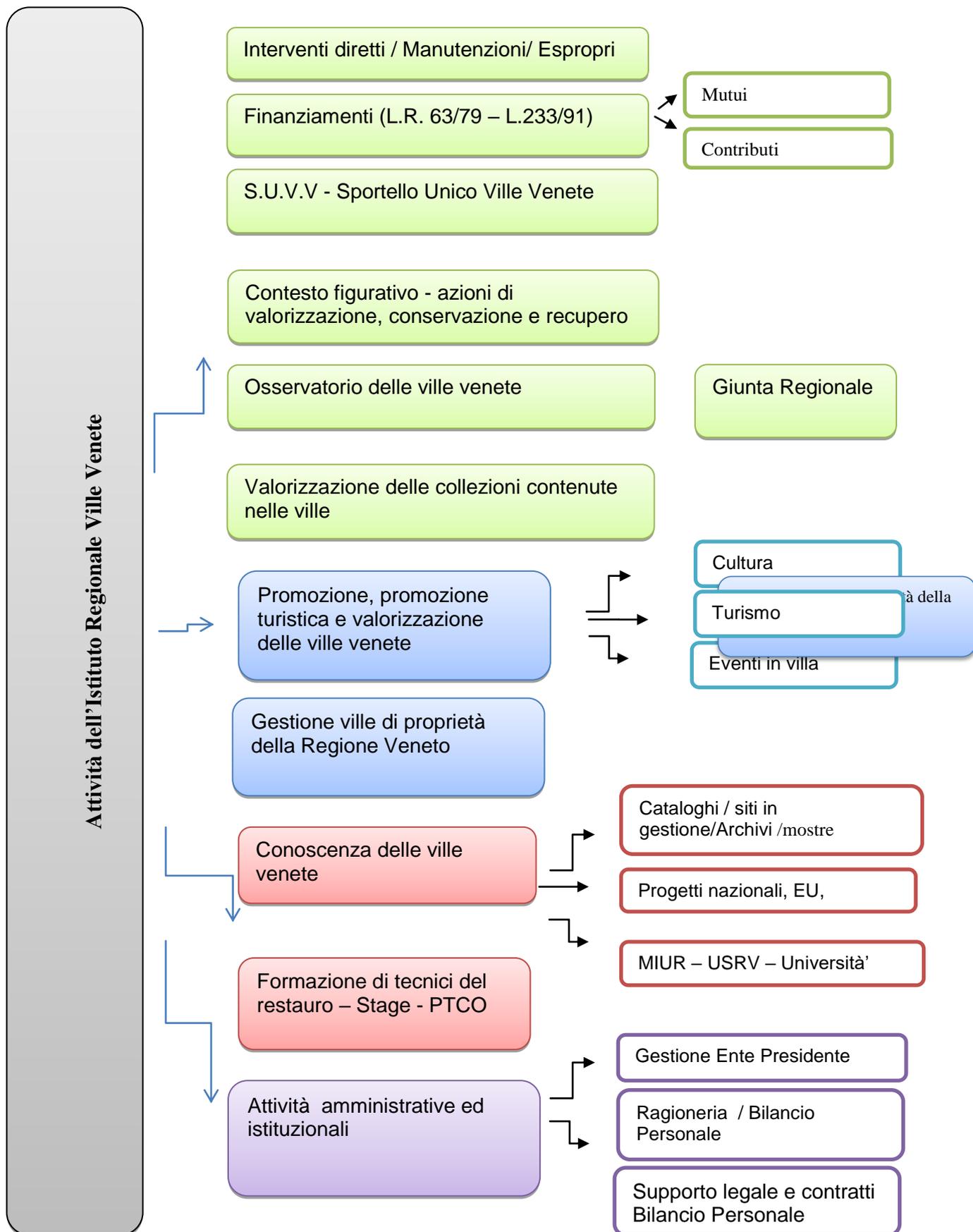
Infine, l'art. 27 quater dispone l'istituzione dello Sportello Unico delle Ville Venete per fornire servizi informativi e operativi ai soggetti privati ed agli Enti, costituito presso l'Istituto.

Le nuove più articolate e complesse funzioni attribuite all'Istituto, delineano la necessità di verificare in termini qualitativi e quantitativi le risorse finanziarie e strutturali necessarie per garantire efficienza ed efficacia per la realizzazione delle funzioni.

Le predette finalità strategiche possono essere ricondotte a quattro linee di azione, come indicate nella tabella sotto riportata:



Tab. Funzioni dell'IRVV, dopo la L.R. 43/2019



1. Attività istituzionali – concessione finanziamenti

Con cadenza periodica vengono pubblicati i Bandi per l'accesso ai finanziamenti IRVV i quali prevedono:

- erogazione di mutui ammortizzabili per il consolidamento, manutenzione e restauro di ville venete,
- erogazione di contributi a fondo perduto per medesime finalità sopra enunciate,
- erogazione di contributi a fondo perduto per il consolidamento, manutenzione e restauro di ville venete danneggiate da eventi calamitosi

per ville venete tutelate ai sensi della parte II del D. Lgs. N. 42/2004.

2. gestione delle ville venete in proprietà alla Regione Veneto

L'IRVV gestisce direttamente tre ville venete di proprietà regionale :

Villa Venier Contarini a Mira (VE): con D.G.R.V n. 1241 e n. 1771 del 2011, nello spirito di contenimento dei costi di gestione delle sedi regionali, ha deliberato di concedere in comodato d'uso gratuito Villa Venier Contarini, acquistata dall'IRVV in nome e per conto della Regione con fondi statali vincolati (ex Legge 233/91) e già destinata a sede operativa di terraferma.

Villa Pojana a Pojana Maggiore (VI): dal 2014 la Giunta Regionale, per consentire all'IRVV di proseguire nella definizione del programma di valorizzazione, con D.G.R.V. n. 728 del 27/05/2014 ha incaricato l'Istituto oltre che della redazione del progetto di riqualificazione del bene, anche dello svolgimento delle attività di gestione, di manutenzione ordinaria, di custodia e di vigilanza della Villa. Dal 2015 la Giunta regionale, con delibera n. 1712 del 1/12/2015, ha ritenuto opportuno confermare in capo all'IRVV la gestione e la manutenzione di Villa Pojana anche per le annualità successive.

Villa Nani, Loredan a Sant'Urbano (PD) affidata alla gestione IRVV con D.G.R.V. n. 1711 del 01 dicembre 2015

La Regione del Veneto ne ha stabilito la vendita mediante asta in quanto la stessa rientra nel Piano delle Alienazioni e/o valorizzazioni ex art. 16 della L.R. n. 7/2011, approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n. 108/CR/2011 e successive DD.GG.RR. n. 565/2012, n. 957/2012 e n. 1486/2016 inserito nel patrimonio disponibile della Regione del Veneto a seguito provvedimento della Commissione regionale del MIBACT in data 16 febbraio 2017, ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n. 42/2004.

Villa Contarini Piazzola sul Brenta. E' stato sottoscritto nel 2017 l'accordo programmatico integrato con la Regione del Veneto per la realizzazione di una serie di interventi riguardanti villa Contarini Fondazione Ghirardi di Piazzola sul Brenta (PD). In seguito alla sottoscrizione,

l'Istituto ha il compito di monitorare e controllare l'andamento e il cronoprogramma dei lavori così come previsto dagli artt. 4 e 6 del medesimo Accordo.

3. studi, ricerche e pubblicazioni (specie in tema di catalogazione)

Le Ville censite dall'Istituto sono complessivamente 4243 di cui quelle censite nel Veneto sono 3807 di cui 1806 soggette a provvedimento di tutela (vincolo), quelle nel Friuli Venezia Giulia sono 436 di cui 253 soggette a provvedimento di tutela (vincolo). Il catalogo è in continuo aggiornamento "on line".

Il Catalogo on-line delle Ville Venete: il catalogo consente la consultazione delle schede catalografiche dei beni architettonici, dei parchi e dei giardini localizzati nella Regione Veneto e nella Regione autonoma del Friuli Venezia Giulia. Le schede catalografiche riportano le informazioni fondamentali per l'identificazione del bene e per l'individuazione della sua posizione geografica; forniscono, inoltre, una descrizione sintetica delle principali caratteristiche architettoniche e le informazioni relative ai vincoli e ai dati catastali. Il catalogo viene sottoposto a continui aggiornamenti. L'accesso diretto al catalogo è possibile dalla home page del sito www.irvv.net al link "Ville Venete catalogo on line":

Sezione Ville Aperte del sito www.irvv.net è costituita dalle seguenti sotto sezioni: patrimonio aperto al pubblico, la carta dei servizi per le ville venete, ville regionali, ville visitabili, itinerari.

Gestione del sito vilvenete.net: in attuazione della D.G.R.V n. 1503 del 29 ottobre 2015 l'IRVV ha assunto a titolo definitivo la gestione del sito www.vilvenete.net, realizzato nell'ambito del Progetto europeo denominato "ViVen Open Net". Le Ville Venete promosse nel portale sono 26 e gli Enti pubblici per promuovere e valorizzare eventi, manifestazioni ed altre iniziative di significativa rilevanza regionale che ne facciano esplicita richiesta. Le informazioni sono inoltre inserite anche in lingua inglese.

Archivio fotografico archivio progetti e biblioteca: In oltre quarant'anni di attività l'IRVV ha raccolto un'ampia documentazione fotografica delle ville oggetto di censimento. L'Archivio dell'IRVV, accessibile al pubblico per la consultazione, comprende i progetti dei lavori di manutenzione e restauro finanziati, inoltre raccoglie un'ampia bibliografia delle ville.

Nel 2019, con l'intento di valorizzare i servizi culturali del territorio e promuovere la conoscenza e le opportunità in ambito culturale del Veneto, l'IRVV 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 degli esercizi successivi.

4. Attività promozionali e valorizzazione

L'IRVV pone in essere, progetti e iniziative 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, secondo le indicazioni della Regione Veneto ed in collaborazione con enti e istituzioni quali: MIUR-USRV – Università – Associazioni – Fondazioni – Conservatori – Istituti Scolastici. Tra queste ve ne sono alcune che proseguono da anni come ad esempio il “Premio Villa Veneta” iniziato nel 1998 e il “Turismo Scolastico in Villa” che prosegue ininterrotto dal 2011, gestito dall'Ufficio Segreteria.

1.3 Organizzazione e Personale

L'Istituto Regionale per le Ville Venete è stato costituito dalla Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979, norma novellata dalla L.R. n. 43 del 24.10.2019 intervenuta per ampliare e rafforzare le competenze e le attività affidate all'Istituto, confermando le funzioni storiche di conservazione, restauro, manutenzione e catalogazione delle Ville Venete.

Sono Organi dell'Istituto: il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Revisore unico dei Conti.

Il **Consiglio di Amministrazione** è stato nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 77 del 28.05.2021. Il 5 luglio 2021 è avvenuto l'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, ai sensi della L.R. 27/1997, art. 3 "Gli organi scadono il 180° giorno successivo alla prima seduta del Consiglio Regionale se le nomine o designazioni sono di competenza del Consiglio regionale". Sono di competenza del Consiglio di amministrazione:

- a) l'adozione dello Statuto;
- b) l'adozione del bilancio di previsione e del programma annuale di attività;
- c) l'adozione del rendiconto generale;
- d) l'adozione dei programmi e dei piani di attività pluriennali;
- e) il regolamento dei servizi e del personale;
- f) le convenzioni con gli Istituti di credito;
- g) le deliberazioni con le quali si propone l'acquisto e l'alienazione di beni immobili;
- h) l'acquisizione e la cancellazione di ipoteche;
- i) la costituzione in giudizio e le transazioni;
- l) l'accettazione di eredità, donazioni e legati disposti a favore dell'Istituto, previa autorizzazione del Consiglio regionale;

- m) la nomina del Vicepresidente;
- n) tutti gli atti interessanti l'attività dell'Istituto ad esso sottoposti dal Presidente;
- o) la concessione del patrocinio per eventi di promozione delle Ville Venete.

Il **Revisore Unico dei Conti** è stato nominato con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 4 del 20.05.2021, rimane in carica per la durata della legislatura. Il Revisore unico dei conti:

- a) esamina i bilanci e i rendiconti dell'Istituto e redige le relative relazioni di accompagnamento;
- b) verifica la regolarità ed efficienza della gestione finanziaria dell'Istituto;
- c) trasmette ogni sei mesi alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Istituto.

Il **Personale** in servizio risulta essere costituito come segue:

➤ **Personale dirigenziale:** n. 1 Dirigente (Direttore):

Unica figura dirigenziale dell'IRVV è il Direttore che è stato nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 05.07.2021 a seguito di selezione avviata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. n. 25 del 09.04.2021. Il Direttore IRVV:

- a) organizza, coordina e dirige l'attività dell'Istituto e sovrintende al personale dipendente, in esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto;
- b) cura l'attuazione del programma di attività deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- c) partecipa alle sedute del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ed esplica le funzioni di segretario.

L'incarico di Direttore ha durata triennale. Al Direttore spetta il trattamento economico del Direttore di Direzione della Regione, di cui alla legge regionale 31 dicembre 2012, n. 54.

Al Direttore si applicano le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità stabilite dalla normativa statale.

Non essendoci altre figure dirigenziali, al Direttore sono assegnate le numerose competenze:

- tutte le attività gestionali e di controllo connesse al ruolo di responsabile di tutti i procedimenti, compreso quello degli acquisti di beni e servizi;
- la funzione di responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza;
- la funzione di responsabile economico-finanziario (impegni, liquidazioni, mandati e controlli);

- la funzione di controllo degli agenti contabili, compreso quello di Tesoreria;
- Responsabile delegato al trattamento dei dati personali dell'Istituto;
- Responsabile della vigilanza in materia di Anti-riciclaggio;
- Responsabile della Transazione Digitale.

➤ **Personale non dirigenziale** è costituito di n. 8 unità (2 Cat. D con P.O, 3 Cat. C, 3 Cat. B) su una pianta organica che prevede n. 20 unità stabilita con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 29.07.2020 che ha definito un modello strutturale coerente con le funzioni dall'IRVV così definite e ampliate dalla Legge Regionale n. 43 del 24.10.2019.

Il personale è ripartito come segue in Uffici:

Ufficio Segreteria (del CdA e di Direzione) -> n. 2 dipendenti (1 Cat C - 1 Cat. B)

Ufficio Personale, Ragioneria e fiscalità -> n. 3 dipendenti (1 Cat. D con Posizione Organizzativa - 2 Cat. C)

Servizio Tecnico, Lavori e Patrimonio, Valorizzazione, Catalogazione -> n. 3 dipendenti (1 Cat. D con Posizione Organizzativa - 2 Cat B)

Tabella di sintesi – personale in servizio rispetto alla dotazione organica

QUALIFICA	DIPENDENTI IN SERVIZIO
Direttore	1 (tempo det)
Dirigente Amministrativo	0
Dirigente Tecnico	0
Cat. D	2
Cat. C	3
Cat. B	3
Totale	9

Tabella Numero di dipendenti in servizio dal 2006 al 2021

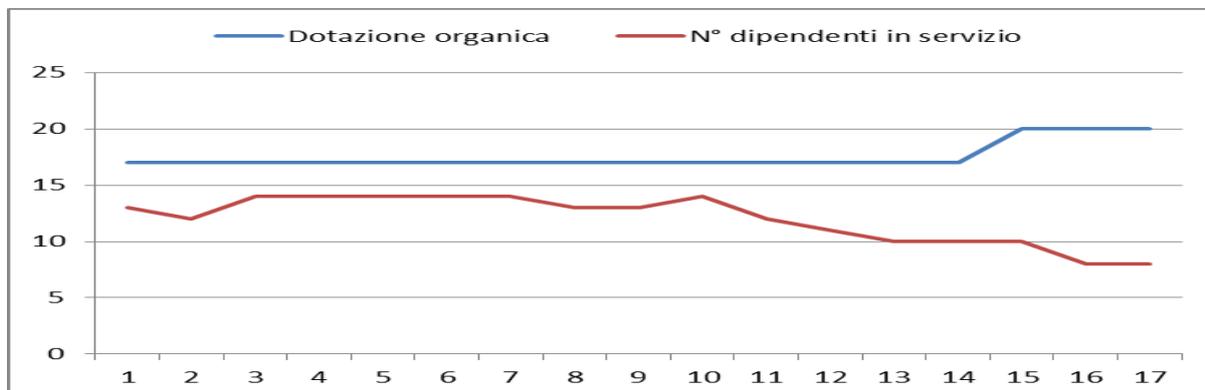
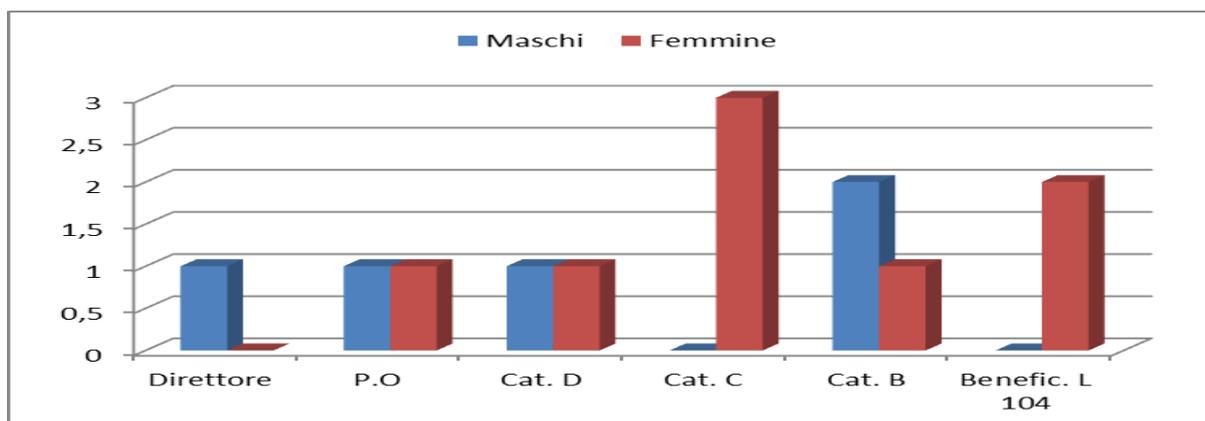


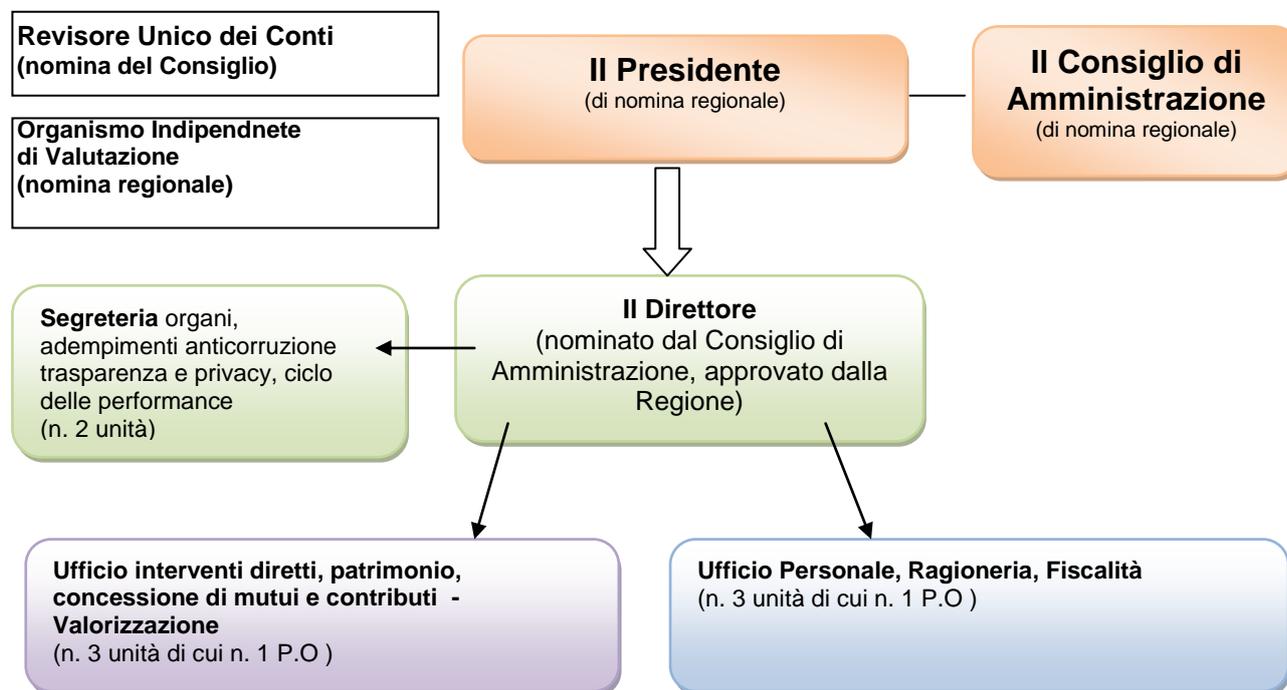
Tabella Distribuzione per genere



Si riscontra inoltre:

- Distribuzione per età anagrafica: il personale si assesta nella fascia di età 45/60.
- Dipendenti con figli di età inferiore agli otto anni: //
- Dipendenti che usufruiscono dei permessi L. 104/90: n. 2 dipendenti (1 Cat. B 1 Cat. C)
- Dipendenti che hanno usufruito dello Smart work: tutto il personale
- Dipendenti partecipanti alle attività formative: tutto il personale è coinvolto in azioni formative per competenza.
- Dipendenti in part-time dal 2011: //

Struttura organizzativa IRVV - 2022



Per quanto riguarda la struttura organizzativa, va evidenziato che permane la carenza di personale determinando un incremento del carico di lavoro sia per mantenere gli standard di qualità efficienza ed efficacia, sia per poter rispondere ai sempre nuovi e crescenti adempimenti richiesti alle pubbliche amministrazioni e alle nuove funzioni previste dalla novellata L.R. 63/79, che le nuove disposizioni nazionali in materia contrattuale, contabile e di controllo. A tal proposito, nel 2019 sono state istituite n. 2 Posizioni Organizzative con Delibera n. 17 CS del 27.06.2019.

Nel 2020 con Deliberazione n. 19 del 29.07.2020 il Consiglio di Amministrazione ha formulato, ai sensi dell'articolo 25 della L. R. 69/73 così come modificata/integrata dalla L.R. 43/2019, alla Giunta Regionale, il modello di riorganizzazione per il personale dell'Istituto con nuova dotazione organica adeguata alle nuove funzioni assegnate. Dalle linee di sviluppo formulate ne deriva che l'Istituto dovrà avviare un graduale ma rapido processo di rafforzamento organizzativo.

La **Direzione Beni e Attività Culturali** dell'Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport (a seguito della riorganizzazione disposta con DGR n. 1702 del 9/12/2020) è la struttura regionale competente nella materia a svolgere l'attività di vigilanza e controllo dell'IRVV come stabilito dalla L.R. n. 42 del 14.11.2018

L'IRVV inoltre fa riferimento all'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** Unico per la Regione e per gli Enti strumentali, istituito con L.R n. 14 del 17 maggio 2016.

Con D.P.G.R. del 1 dicembre 2020 sono stati nominati i nuovi componenti dell' O.I.V. , con durata triennale. L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale; valida la Relazione sulla performance; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

PARTE SECONDA

2. Analisi del contesto

2.1. Analisi del contesto esterno

L'Istituto, ai sensi della Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979, istitutiva, opera in conformità agli obiettivi della programmazione regionale ed agli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio Regionale del Veneto, d'intesa con il Consiglio della Regione Autonoma del Friuli - Venezia Giulia, per gli interventi da attuare nel territorio di quest'ultima.

L'IRVV si trova pertanto ad operare nel contesto di due regioni molto diverse: la Regione del Veneto e la Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia (a statuto speciale).

La Regione del Veneto è una delle regioni più industrializzate d'Italia, con un tessuto industriale che poggia su un numero elevato di piccole e medie imprese specializzate cui si affiancano alcuni grandi gruppi imprenditoriali, operanti in particolari settori che detengono la leadership mondiale in alcuni mercati. Nel corso della sua storia, la nostra regione ha dato vita ad alcune delle maggiori testimonianze artistiche e storiche dell'umanità, diventando una delle mete più ambite per i turisti di tutto il mondo.

La Regione autonoma del Friuli Venezia Giulia è una regione con spiccata proiezione sui mercati internazionali e con forte interesse alla cooperazione transnazionale, oltre un terzo della ricchezza complessiva è generato dalla domanda estera.

L'attività economica della Regione del Veneto ha registrato un significativo recupero nel corso del 2021; secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, il prodotto è cresciuto nel secondo trimestre del 20,2 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2020. Tale crescita è stata maggiore della media nazionale e ha permesso di recuperare circa i due terzi della caduta della prima metà del 2020. Secondo il sondaggio autunnale della Banca d'Italia, il fatturato delle imprese industriali è significativamente aumentato nei primi nove mesi dell'anno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, grazie anche alla ripresa degli ordini esteri; nella media dei primi sei mesi del 2021 le esportazioni regionali hanno infatti superato il corrispondente livello pre-pandemico. I flussi turistici sono più che raddoppiati per il Veneto, con un 51,6% in più di presenze nei primi dieci mesi dell'anno rispetto al 2020. A soffrire maggiormente sono ancora le città d'arte, mete appannaggio del turismo estero, dove il numero degli arrivi rispetto al 2019 resta comunque negativo.

Nel rapporto Banca d'Italia presentato a Trieste il 18 novembre emerge come nel primo semestre del 2021, l'attività economica della Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia sia stata in significativa ripresa. Il prodotto interno lordo regionale è cresciuto di quasi il 12 per

cento, rispetto allo stesso semestre del 2020, a fronte dell'aumento del 7,6 per cento stimato a livello nazionale. L'attività è ripresa in tutti i settori, con un particolare contributo dell'industria dove la produzione sale del 46% secondo trimestre del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dopo un aumento dell'11% nel primo. La ripresa è stata invece più contenuta nel comparto dei servizi, con un parziale recupero delle presenze turistiche nel primo semestre del 2021 (+57,6%), che tuttavia rimangono molto al di sotto del periodo pre-pandemia, soprattutto a causa della forte diminuzione dei turisti stranieri.

Il contesto esterno di riferimento è tuttavia soggetto a modifiche determinate dall'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali e soprattutto dai vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme.

Gli stakeholder primari dell'Istituto, o stakeholder in senso stretto, ossia tutti coloro che hanno proprietà, diritti, interessi o aspettative nell'attività di un'azienda e senza il cui sostegno l'organizzazione cesserebbe di esistere:

- Proprietari di Ville Venete (pubblici e privati);
- Professionisti (Ingegneri, Architetti, Geometri),
- Regione del Veneto;
- Regione FVG;
- Soprintendenze;

vengono poi, come stakeholder secondari, cioè organizzazioni che non sono essenziali per la sopravvivenza dell'ente ma che possono comunque influenzare:

- Associazione per le Ville Venete,
- Associazione Ville Venete & Castelli,
- Consorzio Ville Venete,
- Associazione Dimore Storiche (Sezioni Veneto e F.V.G.),
- Ordini professionali di Veneto e Friuli Venezia Giulia (Ingegneri, Architetti, Geometri)
- Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto e gli Istituti Scolastici del Veneto,
- ANCI di Veneto e Friuli Venezia Giulia.

Nel corso del 2021, come del resto nel 2020, la carenza di liquidità dei proprietari delle ville venete è stata segnalata dalle principali associazioni di proprietari di ville venete (Associazione per le Ville Venete e l'Associazione Dimore Storiche del Veneto e del Friuli). Per dare risposta a questa esigenza l'Istituto ha protratto per l'anno 2020 e per il 2021 la sospensione delle due rate dei finanziamenti IRVV.

Il contesto esterno di riferimento è soggetto a modifiche determinate dall'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali e soprattutto dai vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme.

Uno degli aspetti su cui si focalizza l'attenzione quando si parla di sostenibilità del turismo è il prolungamento della stagione turistica; un flusso più equidistribuito durante l'arco dell'anno porterebbe con sé un miglior utilizzo delle infrastrutture esistenti nonché una maggiore stabilità lavorativa del personale.

Dai dati raccolti dalla Regione del Veneto (Fonte: statistiche flash) il flusso di turisti, che scelgono il Veneto per trascorrere le proprie vacanze, è caratterizzato da una forte stagionalità, con alta concentrazione nei mesi estivi, soprattutto per l'attrattività esercitata dalle località balneari, lacuali e montane. In tale contesto le ville venete costituiscono mete capaci di incrementare un turismo slow che valorizza il territorio e la scoperta di eccellenze artistiche, architettoniche e paesaggistiche e costituiscono un punto di forza per la delocalizzazione e la destagionalizzazione dei flussi turistici. Esse offrono, con orari e modalità certe, la possibilità di visitarne gli interni e/o i parchi, di soggiornarvi o di ristorarsi con le produzioni agroalimentari e i vini del territorio.

Nell'anno della pandemia la durata del soggiorno in villa è leggermente aumentata, mantenendosi comunque prossima alle due notti. Però l'assenza dei clienti stranieri (che contribuivano al 66% dei pernottamenti) e il dimezzamento di quelli italiani, hanno comportato nel 2020 la perdita di 254 mila presenze rispetto ad un anno "di normalità" antecedente la pandemia (-67%). Appena allentate le restrizioni agli spostamenti, la villa torna ad essere il luogo in cui vivere una storia completamente al di fuori dei giorni nostri, assaporando tutti gli aspetti estetici, gastronomici, culturali, e rappresentando anche un ambiente esclusivo. Già nei primi mesi del 2021, si registrava una ripresa per il ritorno degli stranieri.

68 VILLE, REALTÀ PREZIOSE, CHE OFFRONO SOGGIORNI CON STANDARD DI QUALITÀ

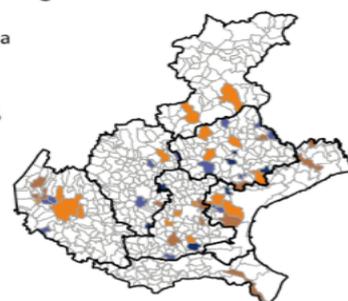
Le Ville venete e la loro offerta al pubblico - Anno 2020

Provincia	Totale ville (*)		Ville aderenti alla carta dei servizi al 31/07/2020	
	Ville	di cui visitabili	Ville (**)	di cui strutture ricettive
Belluno	196	53	13	3
Padova	639	140	36	11
Rovigo	249	33	4	1
Treviso	788	108	36	18
Venezia	574	112	23	13
Verona	680	119	34	12
Vicenza	845	294	39	10
Veneto	3.971	859	185	68

L'importanza della villa rispetto all'offerta ricettiva alberghiera ed extralberghiera del comune. Anno 2020

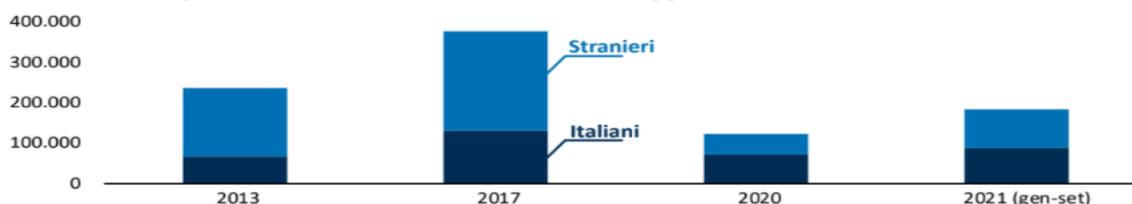
Quota % di letti in villa

- Fino a 5%
- da 5,1% a 15%
- da 15,1% a 50%
- Oltre 50%



LA CONTRAZIONE DEI FLUSSI TURISTICI E L'ATTUALE RIPRESA

I pernottamenti nelle ville che offrono alloggio e aderenti alla Carta dei Servizi



2.2 Analisi del contesto interno

Nel 2021 sono state le procedure per dare attuazione riorganizzazione per il personale dell'Istituto stabilita dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 19 del 29.07.2020: è stato nominato il Direttore a seguito di procedura, è stata assegnata la Posizione Organizzativa rimasta scoperta a seguito del pensionamento di un dipendente. Tuttavia, a fronte di una dotazione organica pari a 20 unità, la struttura organizzativa reale si presenta gravemente sottodimensionata è costituita da 9 dipendenti, oltre al Direttore, prevalentemente di categoria B e C.

La sistematica carenza di personale una situazione costante di emergenza che si aggrava per l'aumento degli adempimenti normativi che si aggiungono alle funzioni ordinarie dell'Istituto.

L'IRVV ancorché di piccola dimensione deve presidiare tutte le funzioni assegnate che in questi anni sono aumentate a seguito delle modifiche intervenute con la nuova normativa in materia di contabilità pubblica (Dlgs 118/2011 e s.m.i) di trasparenza e anticorruzione (L. 190/12, D.lgs 33/13 e Dlgs 39/13), in materia di LLPP e affidamento di servizi (D.lgs 50/16), l'istituzione di organismi O.I.V e i controlli della Corte dei Conti (Sezione di Controllo e Giurisdizionale) D.lgs 174/12 e D.lgs 174/16, nonché infine in materia di personale – la Riforma Madia (Dlgs74/17 e 75/17) e da ultimo gli obblighi derivanti dalla Transizione Digitale di cui al D.lgs 82/2015. Si tratta di nuovi adempimenti, scadenze, nuovi sistemi di controllo da gestire con personale adeguato sia in termini numerici, sia in termini di professionalità.

La situazione di criticità organizzativa dovuta dovute alla carenza di risorse umane è stata oggetto di costante informazione e confronto con la Regione del Veneto in ragione delle nuove più ampie funzioni affidate con la nuova Legge Regionale 24 ottobre 2019, n. 43, e al fine di realizzare concretamente i compiti e le attività ivi richiamate. Tali problematiche organizzative non sono immediatamente superabili in quanto i limiti imposti dalla normativa nazionale non consentono di provvedere, se non in minima parte, ad assunzioni di personale, anche avendone la capacità finanziaria.

Tale situazione ha inciso sulla capacità di dare piena applicazione alla L.R 43/2019 e alle nuove competenze assegnate

Inoltre va evidenziato che l'Istituto - a parte il Direttore - non ha in servizio alcun Dirigente dal 01.01.2018 essendo tutte le funzioni accentrate al Direttore a cui sono assegnate le numerose competenze:

- tutte le attività gestionali e di controllo connesse al ruolo di responsabile di tutti i procedimenti, compreso quello degli acquisti di beni e servizi;

- la funzione di responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza;
- la funzione di responsabile economico-finanziario (impegni, liquidazioni, mandati e controlli);
- la funzione di controllo degli agenti contabili, compreso quello di Tesoreria;
- Responsabile delegato al trattamento dei dati personali dell'Istituto;
- Responsabile della vigilanza in materia di Anti-riciclaggio;
- Responsabile della Transazione Digitale.

Un tentativo di dare risposta alla carenza di personale è stata l'approvazione dell'art. 1 della Legge Regionale 10 febbraio 2021, n. 3 finalizzata a consentire l'effettiva armonizzazione del trattamento economico del personale dell'Istituto regionale ville venete con quello della Giunta regionale del Veneto. Va però richiamato che l'articolo è stato oggetto di impugnativa da parte del Governo alla Corte Costituzionale. Tale ricorso, di fatto, impedisce di definire con nuove assunzioni un reale assetto organizzativo.

Oltre alla carenza di personale, sia in termini numerici sia in termini di profilo professionale, è rappresentata dalla esigua assegnazione di risorse, in questi è stata coperta con l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione.

Nel 2021, dopo un lungo periodo di mancata assegnazione di un adeguato contributo di gestione, la Regione del Veneto ha assegnato un contributo di € 790.000,00 che, assieme al contributo della Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia, pari a € 30.000,00, consente di migliorare l'obiettivo dell'equilibrio di bilancio di gestione, sostenere le spese per il personale e parte delle spese di funzionamento. Si tratta di un segnale importante che si realizza con questo Consiglio di Amministrazione dopo la modifica della legge istitutiva.

3. PARTE TERZA

3.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione

L'attività di pianificazione strategica deve tener conto, nell'ambito delle funzioni e delle attività istituzionali dell'IRVV stabilite dalla L.R. 63/79, che l'IRVV, quale Ente strumentale della Regione, definisce le politiche aziendali in coerenza con:

A. il DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) introdotto dal D.Lgs. n. 118/201, lo strumento di programmazione generale che descrive gli scenari macroeconomici e finanziari, la programmazione regionale e le politiche da adottare e i relativi obiettivi da perseguire; ha un orizzonte temporale di medio periodo (un triennio) con aggiornamento annuale ed è declinato in Missioni (priorità), Programmi (indirizzi operativi) e Obiettivi strategici (traguardi da raggiungere).

Il DEFR relativo al periodo 2022-24 è stato approvato con Delibera del Consiglio Regionale del Veneto n. 135 del 29.11.2021 e con successiva Delibera n. 143 del 30.11.2021 è stata approvata la nota integrativa al DEFR.

B. il Programmi annuali delle attività dell'istituto stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con l'approvazione dei Bilanci di previsione di cui ne costituiscono un allegato;

C. il ruolo dell'IRVV: la sua *vision*, la *mission* ed i valori espressi;

D. gli obiettivi strategici individuati dalla Regione Veneto – Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport;

E. il Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PCPT) che definisce le strategie per evitare rischi corruttivi nell'Amministrazione;

F. l'evoluzione del contesto esterno di riferimento come fattore condizionante le azioni:

1. l'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali;
2. i vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali;
3. evoluzione delle normative di riferimento.
4. la pandemia da Covid 19 che ha avuto ripercussioni è andata ad incidere sul turismo e in particolare su quello culturale;

G. l'Agenda 2030 della Strategia Nazionale e di quella Regionale per lo Sviluppo sostenibile.

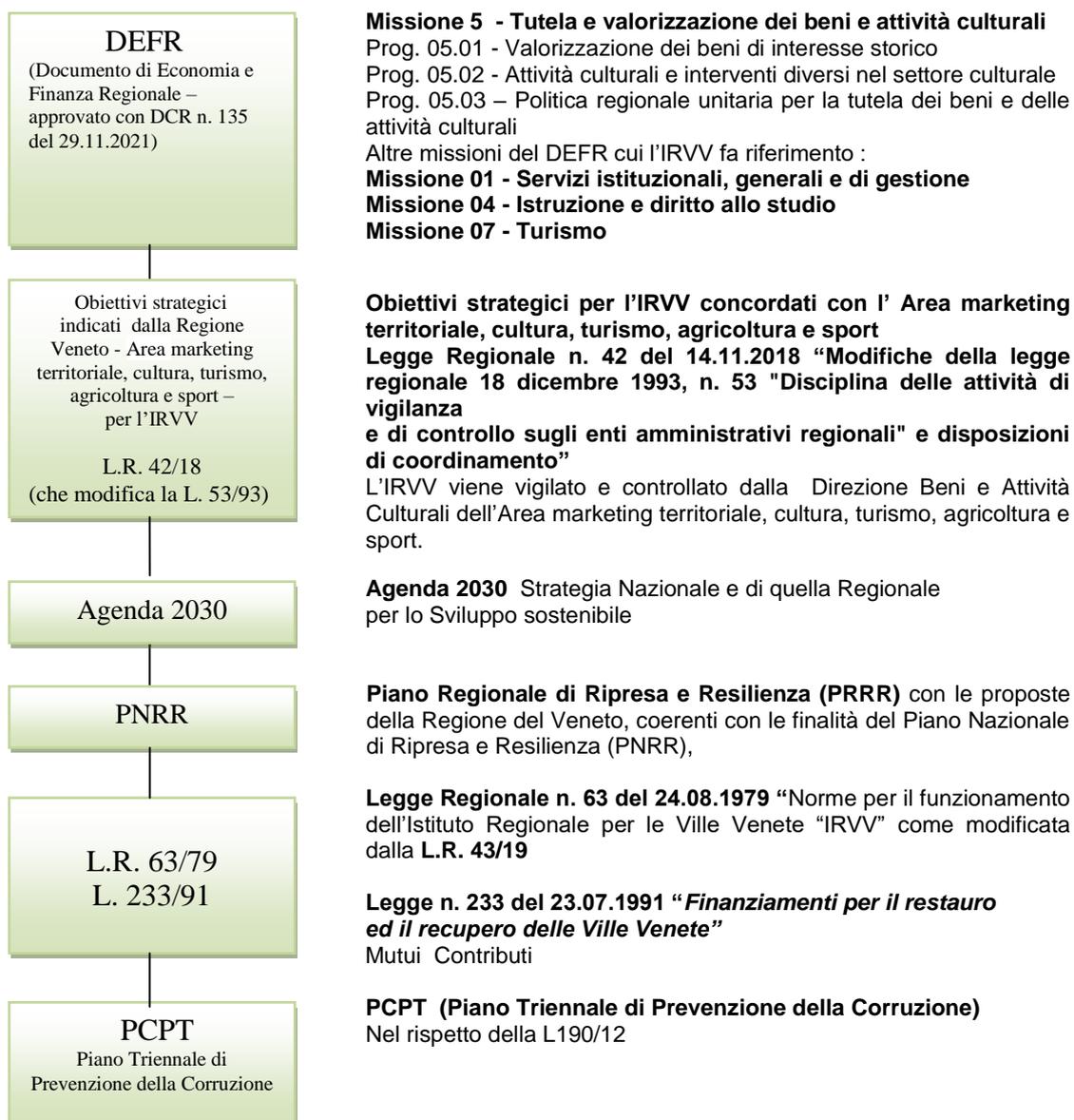
H. il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento nazionale che è stato predisposto per illustrare alla Commissione Europea come il nostro paese intende investire i fondi messi a disposizione dal programma Next generation Eu. Il Piano è stato realizzato seguendo le linee guida emanate dalla commissione europea e si articola su tre assi principali: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale e raggruppa i progetti di investimento in 16 componenti, raggruppati in 6 missioni. La prima missione riguarda digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.

Alcuni interventi del PNRR sono stati oggetto di specifici bandi da parte del MIBAC (“Borghi” e “Parchi giardini”) e altri saranno definiti a breve nel settore dell’architettura rurale.

I. Il Piano Regionale di Ripresa e Resilienza (PRRR), adottato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1529 del 17 novembre 2020 contiene le proposte della Regione del Veneto, coerenti con le finalità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), da utilizzare in fase di interlocuzione con il Governo ai fini del finanziamento con il “Recovery fund”. Il PRRR contiene una scheda progettuale denominata “Conservazione, promozione e valorizzazione delle ville venete” del macro progetto “5. Infrastrutture per l’attrattività turistica”. Per il momento l’Istituto non è stato coinvolto nel processo di programmazione.

Il significato complessivo della pianificazione strategica non elimina l'incertezza degli scenari futuri anche in considerazione della possibile discontinuità nell'azione amministrativa in ragione del permanere della pandemia. Sarà pertanto opportuno lavorare prevedendo valutazioni intermedie, oltre che sulla valutazione annuale complessiva, individuando, anche nell'ambito degli obiettivi individuali, indicatori coerenti ed adeguati.

Gli atti su cui si sviluppa il ciclo della performance è sintetizzato nei seguenti riferimenti normativi:



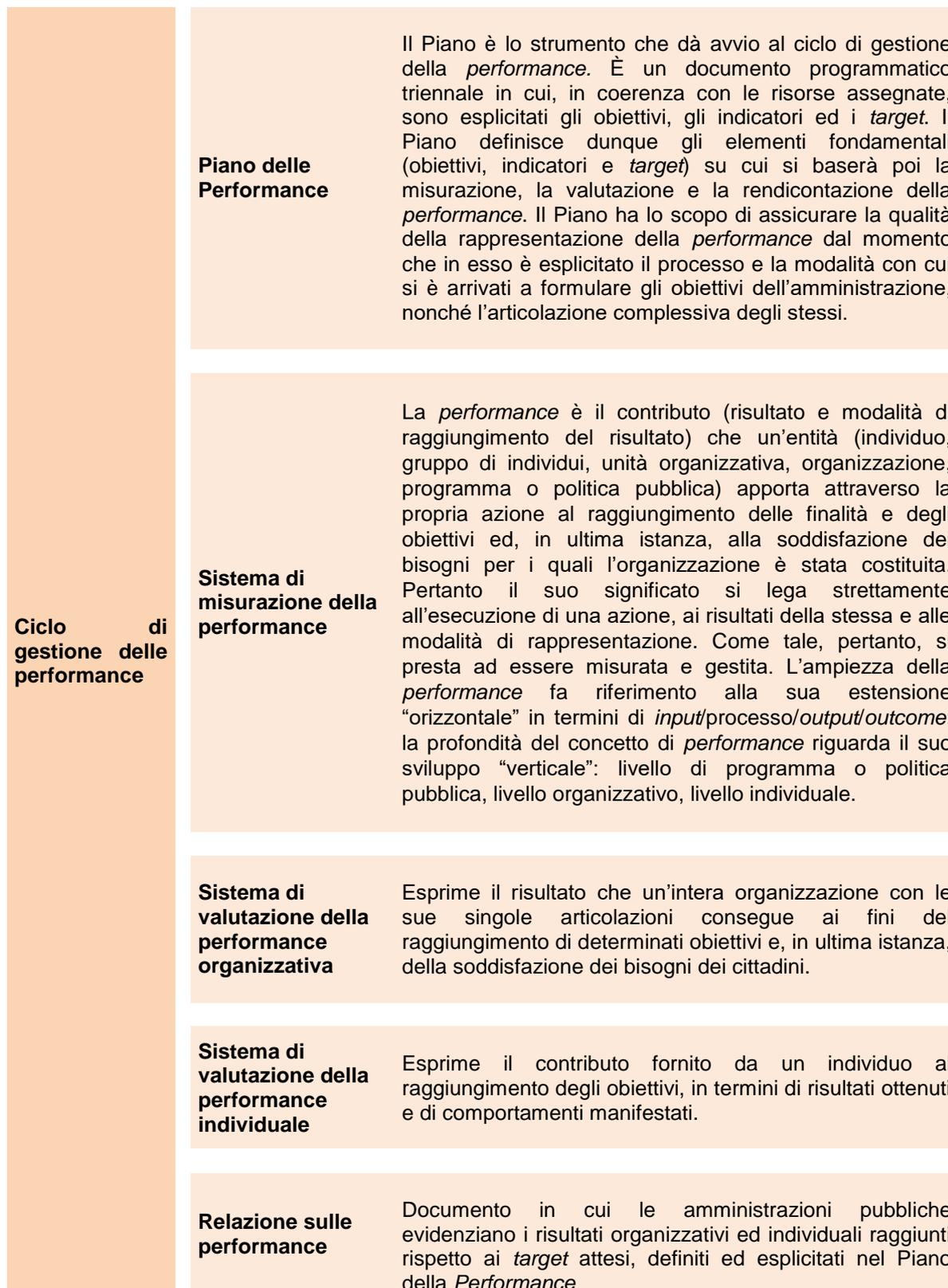
Rispetto alle variabili individuate nell'analisi del contesto esterno che condizionano l'azione, si possono evidenziare alcune priorità strategiche che sono tendenzialmente legate al miglioramento dell'efficienza dell'Istituto e che puntano parzialmente ad un miglioramento qualitativo dei servizi, che sono:

- introdurre una forte responsabilizzazione nell'impiego delle risorse al fine di migliorare l'efficienza dell'organizzazione;

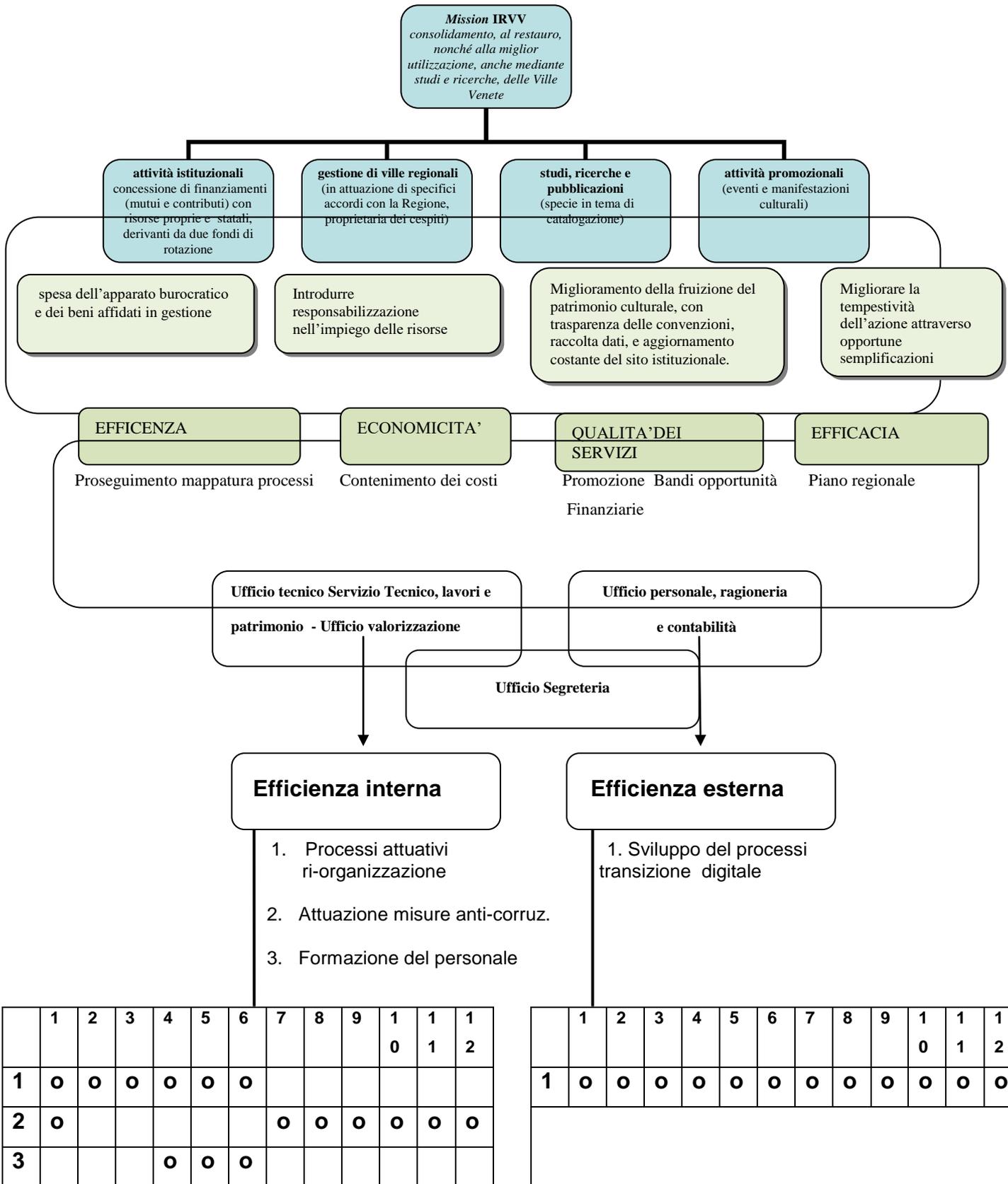
- migliorare la tempestività dell'azione attraverso opportune semplificazioni procedurali che consentano di migliorare la tempestività e la qualità delle risposte al mondo esterno, in termini di tempistica nella erogazione di finanziamenti e approvazione dei piani di riparto, pur tenendo conto delle ridotte risorse disponibili.
- Introdurre forme di confronto con gli stakeholder per favorire la ripresa e creare forme sinergiche;
- Azioni rivolte alla promozione e valorizzazione delle ville attraverso un piano di iniziative culturali e di partecipazione ad eventi (marketing territoriale).

3.2 Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si articola nel seguente modello concettuale:



3.3 L'Albero della performance IRVV



3.4 Definizione degli obiettivi strategici ed individuali

La legge L.R. n. 63 del 24.08.1979, dispone che l'IRVV operi in conformità agli obiettivi della programmazione regionale ed agli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio Regionale del Veneto, d'intesa con il Consiglio della Regione autonoma del Friuli Venezia Giulia (per gli interventi da attuare nel territorio di quest'ultima).

La L.R. n. 42 del 14.11.2019 che ha modificato la L.R. n. 53 del 18 dicembre 1993 ha operato una riforma in merito al controllo strategico degli enti strumentali regionali, orientata alla chiarezza e semplificazione in materia di controllo e monitoraggio, passando da un sistema di controllo sugli atti ad un sistema di controllo sull'attività, indispensabile per poter svolgere un'attività di vera *governance*. Nel dettaglio, l'articolo 3 prevede che la struttura regionale competente nella materia in cui opera l'ente, svolga l'attività di vigilanza e controllo, e che in tale attività possa essere supportata, nei casi maggiormente critici, dalla struttura specializzata istituita dalla Giunta regionale e alla struttura regionale di riferimento per la questione oggetto di criticità. Per l'IRVV è stata individuata, quale struttura regionale di riferimento la Direzione Beni e Attività Culturali dell' Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport.

Allo scopo di rafforzare l'omogeneità del metodo di valutazione della performance nell'ambito dell'intero sistema amministrativo regionale allargato, con l'art. 25, comma 1, della Legge Regionale 17 maggio 2016, n. 14, la Regione ha disposto l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione Unico per la Regione e per gli enti regionali. In base a tale previsione, l'organismo nominato dalla Regione esercita obbligatoriamente l'attività anche per gli enti regionali tra i quali l'IRVV.

Il processo di fissazione degli obiettivi operativi diventa un percorso che coinvolge l'organizzazione tutta al fine di giungere ad una complessiva condivisione di questa importante fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance, secondo le seguenti fasi:

- Definizione degli obiettivi strategici – performance organizzativa
 - adozione del Piano 2022-2024 con definizione delle linee guida strategiche trasversali, performance organizzativa, validi per tutta la struttura;
 - validazione da parte dell'OIV che verifica il rispetto della metodologia di valutazione (annualmente aggiornata, secondo le normative vigenti e le condizioni interne/esterne), la coerenza e la significatività degli obiettivi inseriti e il rispetto delle tempistiche.
- Definizione degli obiettivi individuali – performance individuale

3.4.1 Obiettivi strategici

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 2021 sono stati trasmessi ad OIV con nota prot. n. 157 del 17.01.2022 e con nota prot. 155 del 17.01.2022 alla Regione Veneto - Direzione Cultura per i pareri di competenza.

A seguire gli obiettivi:

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%

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%

3.4.2 Obiettivi individuali - misuratori

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale 2022 saranno assegnati entro il primo trimestre 2022, in linea con gli obiettivi di Piano 2022-2024, nel rispetto delle normative vigenti.

Si evidenzia l'opportunità di:

- legare il primo obiettivo strategico agli adempimenti 2022: mappatura dei processi e aggiornamento dell'analisi del rischio (secondo Piano Nazionale Anticorruzione);

- identificare nell'annualità 2022 due tempi, di cui il primo corrispondente alla valutazione intermedia (semestrale: 30 giugno) che riveste una importanza rilevante e sarà oggetto di una reportistica specifica, strutturata dall'OIV, e il secondo corrispondente alla valutazione finale (gennaio anno successivo).

Nella definizione degli obiettivi, strategici ed individuali, sarà posto risalto sia sui risultati operativi, sia in termini di gestione e motivazione del proprio gruppo di lavoro.

Al dipendente "a cascata" saranno assegnati una serie di obiettivi coerenti con quelli della struttura. Questo significa che tutto il personale appartenente ad uno stesso Ufficio viene collettivamente coinvolto nel raggiungimento anche degli obiettivi complessivi.

Sempre alla luce del particolare status giuridico del personale IRVV, l'Istituto ricorrerà, per quanto compatibile con il suo assetto organizzativo delle medesime modalità di valutazione del personale regionale, opportunamente adattate alle specificità strutturali ed organizzative dell'Istituto. Il piano e la relazione sulla performance saranno oggetto di esame da parte dell'OIV.

Sarà in ogni caso prestata particolare attenzione al controllo dell'efficacia della gestione, alla verifica delle performance riferite agli obiettivi indicati con evidenziazione degli effettivi risparmi conseguiti nelle spese gestionali.

1.4 Coerenza tra obiettivi del piano e obiettivi gestionali

Due dei quattro obiettivi sono coerenti funzioni e gli obiettivi istituzionali e con le quattro linee di azione dell'IRVV precedentemente esposte :

- attività istituzionali - concessione di finanziamenti (mutui e contributi) con risorse proprie e statali, derivanti da due fondi di rotazione: il primo istituito nel 1979 dalla Regione, e finanziato dal recupero delle quote di ammortamento dei mutui di cui alla previgente legge del 1958 e da successivi contributi annuali, il secondo statale, istituito nel 1991 con la Legge n. 233 ;
- gestione di ville regionali (in attuazione di specifici accordi con la Regione, proprietaria dei cespiti);
- studi, ricerche e pubblicazioni (specie in tema di catalogazione);
- attività promozionali (eventi e manifestazioni culturali).

Obiettivo strategico 1 - Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia

Obiettivo strategico 4 - Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali)

Sarà prestata particolare attenzione al controllo dell'efficacia della gestione, alla verifica delle performance riferite agli obiettivi strategici indicati nel bilancio di previsione e nel presente documento.

Si prevede pertanto di portare a conclusione i programmi e le attività in corso o già avviate e quelle stabilite dal Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del bilancio 2022 -2024, alla luce degli indirizzi programmatici che saranno stabiliti dalla Regione.

PARTE QUARTA

4.1 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel rinnovato quadro normativo delineato dal combinato disposto dalle leggi di riforma, il ciclo della *performance* si interseca con quello della programmazione finanziaria e di bilancio. E' pertanto necessario individuare modalità di raccordo e integrazione tra il presente documento e il bilancio di previsione.

Nello specifico, i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dovranno a regime, necessariamente coordinarsi con il ciclo di gestione della *performance* sopra descritto, anche al fine di recepire gli stessi indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della *performance*.

Ogni altro documento di programmazione previsionale, di pianificazione, di programma delle attività o piano degli obiettivi che sarà adottato dall'IRVV dovrà a regime, necessariamente coordinarsi con il ciclo di gestione della *performance* sopra descritto, anche al fine di recepire gli stessi indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della *performance*.

4.1.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il processo di redazione dell'aggiornamento per il 2022 del Piano elaborato per il triennio 2022-2024 ha preso avvio alla luce dei Piani per i precedenti trienni, in conformità alle direttive della Regione del Veneto, al quale la presente programmazione si adegua, anche ai sensi del D.Lgs 118/2011 e della L.R. 63/1979.

Con Decreto del Direttore sarà conseguentemente approvato il programma dettagliato degli obiettivi individuali, che saranno assegnati alla struttura per l'anno 2022, con l'indicazione dei criteri di misurazione valutazione della *performance*.

Il Direttore provvederà ad individuare un set significativo di obiettivi, con i connessi indicatori e valori attesi, che consente di misurare e valutare la *performance* dell'unità organizzativa di riferimento.

4.1.2 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della *performance*

Anche quest'anno il complessivo ciclo di gestione della *performance* sarà sottoposto a successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo, tenendo conto dei ritorni

informativi derivanti dalle precedenti applicazioni e dalle indicazioni che perverranno dall'OIV.

Verranno attivate specifiche iniziative di formazione, allo scopo di diffondere la cultura della misurazione, puntando principalmente al coinvolgimento di tutto il personale dipendente al fine di garantire la diffusione all'interno dell'Istituto della metodologia sviluppata.

4.1.3 Trasparenza del ciclo di gestione della *performance*

Al fine di garantire una piena visibilità del processo complessivo del ciclo di misurazione e valutazione della performance e una piena condivisione da parte dell'Ente, si provvederà a muoversi su due distinti piani, quello rivolto all'esterno e quello rivolto all'interno:

- Per quanto riguarda l'esterno (rapporto tra amministrazione e cittadini) è stata individuata un'apposita sezione del sito istituzionale dell'IRVV destinata alla Trasparenza amministrativa che risulta accessibile dalla home page del sito istituzionale dell'IRVV, che ci si propone di aggiornare con continuità.
- Per quanto riguarda l'interno e quindi la comunicazione ai dipendenti, si avvierà un processo di corretta comunicazione e diffusione delle informazioni connesse con l'introduzione del ciclo di valutazione della performance.

In questa sezione e nei paragrafi che seguono, si richiama al disegno complessivo del ciclo della performance, con focus in particolare al raccordo del Piano con gli altri documenti di programmazione e processi chiave di monitoraggio dell'amministrazione.

4.2 RACCORDO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CON LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 risulta fondamentale che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) sia adeguatamente e concretamente collegato anche con il ciclo della *performance* della Regione del Veneto. Come già avvenuto dal 2021 sono stati introdotti tra gli strumenti previsti dal ciclo della *performance*, in qualità di obiettivi 2022 quelli utili ai fini della prevenzione del fenomeno della corruzione: in particolare le attività connesse all'applicazione della legge 190/2012, tra le quali la predisposizione, lo sviluppo e l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, sia con riferimento alla programmazione strategica ed operativa degli obiettivi da raggiungere, sia con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Il Piano della Performance 2022-2024 viene coordinato ed integrato, nella sua attuazione 2022, con il PTCP 2022-2024, prendendo in considerazione gli obiettivi, individuati dal

PTPC, legati alla prevenzione del rischio di corruzione, nonché alle azioni (cd. misure trasversali e non) atte a ridurre tale rischio. Il PTPC individua per ciascuna misura il relativo responsabile e le tempistiche di attuazione, che si prefigurano come obiettivi riconducibili alle performance organizzative e individuali da inserirsi nel Piano della Performance. In modo particolare sono assunti come strategici gli obiettivi posti dal PTPC relativamente al processo di gestione del rischio che, come delineato e raccomandato dal Piano Nazionale Anticorruzione, riprende le indicazioni della norma tecnica UNI/ISO 31000:2010; per la Giunta regionale del Veneto, si articola nelle tre macro-fasi sotto indicate:

- Mappatura dei processi amministrativi a rischio,
- Valutazione del rischio corruzione,
- Trattamento del rischio corruzione.

Tali attività, coerentemente con il **processo di gestione del rischio** delineato dal P.N.A., sono suddivise in cinque blocchi, che corrispondono a:

1. Mappatura dei Processi:

- individuazione dei processi e loro qualificazione amministrativa (norme di riferimento del processo, capitoli di bilancio collegati alle attività del processo);
- allocazione delle persone nei processi, rilevazione delle attività svolte, operando sulla standardizzazione e semplificazione dei processi, rispetto alla materia trattata, con allocazione dei processi stessi nelle aree di rischio;
- identificazione degli Uffici deputati allo svolgimento del Processo;

2. Mappatura dei Processi a rischio:

- Analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di nuove Aree di rischio e/o Processi per l'amministrazione di appartenenza;
- Analisi e valutazione dei Processi;
- Valutazione dei processi esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità);

3. Identificazione e valutazione dei rischi:

- Analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed individuazione di nuovi rischi specifici associati ai processi valutati come maggiormente rischiosi;
- Valutazione dei rischi specifici (in termini di impatto e probabilità);

4. Identificazione delle misure:

- Identificazione delle misure di mitigazione e trattamento del rischio.

Altro punto di raccordo tra il Piano Triennale di Performance 2022-24 e il PTPC 2022-2024 consiste dell'importanza attribuita alla **formazione** del personale come strumento di miglioramento delle performance ma anche come strumento indispensabile a sensibilizzare il personale più esposto a rischio corruttivo. Il personale sarà inoltre coinvolto nella

partecipazione ad iniziative formative inerenti il codice di comportamento e sui temi dell'etica. Il monitoraggio della formazione sarà realizzato attraverso le relazioni del personale che partecipa ai corsi di formazione.

4.3 RACCORDO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CON IL DEFR (DOCUMENTO DI ECONOMIA E FINANZA REGIONALE)

Con Delibera n. 135 del 29.11.2021 il Consiglio Regionale del Veneto ha approvato il DEFR Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) per il periodo 2022-2024 e con successiva Delibera n. 143 del 30.11.2021 è stata approvata la nota integrativa al DEFR. Finalità del DEFR è quella di rendere coerenti le scelte di programmazione e bilancio adottate a livello di governo centrale con quelle che le Regioni e gli strumentali sono chiamati conseguentemente ad adottare.

Il DEFR contiene il quadro congiunturale internazionale, nazionale e regionale, il contesto economico e i riflessi sulla finanza pubblica, il quadro di previsione delle entrate e di riferimento per la spesa, ed espone le linee programmatiche del triennio. Nell' allegato 2 al DEFR, denominato "Indirizzi alle società ed agli Enti" pagg. 266 -267 e nell'allegato 3 della nota integrativa al DEFR - pagg. 471/472 è stabilito che l'IRVV è coinvolto nella **Missione 5 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali"**, ed opera in conformità agli obiettivi della programmazione regionale ed agli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio Regionale del Veneto, d'intesa con il Consiglio della Regione Autonoma del Friuli - Venezia Giulia. Nella gestione delle somme assegnate dalla Regione del Veneto, l'Istituto deve avvalersi della collaborazione degli Uffici tecnici della stessa sia per la definizione delle tipologie di intervento da adottarsi sia per il monitoraggio della spesa.

Il DEFR stabilisce i seguenti obiettivi di medio/lungo termine dell'IRVV:

- 1) Favorire la conservazione del patrimonio culturale attraverso l'assegnazione di risorse per progetti selezionati tramite bando.
- 2) Favorire la fruibilità e l'accesso ai beni culturali anche da parte delle categorie svantaggiate.
- 3) Promuovere la conoscenza e la comprensione del patrimonio culturale rappresentato dalle Ville Venete da parte delle nuove generazioni, con particolare riferimento agli studenti della Scuola primaria e secondaria.
- 4) Promuovere azioni volte alla valorizzazione, conservazione, recupero, ripristino e accessibilità di parchi, giardini e contesto figurativo delle Ville Venete

Collegati con gli obiettivi strategici sono definite ulteriori obiettivi:

- Potenziare l'offerta culturale;
- Sviluppare, valorizzare e tutelare l'heritage regionale, il patrimonio culturale e ambientale e Paesaggistico;
- Efficientare le reti, le infrastrutture e la mobilità.

La Missione DEFR della Regione Veneto nella quali l'Istituto è coinvolto è la **Missione 5 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali"**.

In particolare:

Programma 05.01 – valorizzazione dei beni di interesse storico

Risultato atteso: rafforzare la valorizzazione e la conoscenza del patrimonio culturale veneto.

Programma 05.02 – attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Risultato atteso: favorire l'incontro fra mondo della scuola e mondo delle istituzioni culturali,

Programma 05.03 – politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali,

Risultato atteso: migliorare le condizioni di conservazione degli immobili di pregio.

Per il 2022 si prevede, come specifico obiettivo - in aggiunta agli interventi di miglioramento della conservazione degli immobili che si realizza con la concessione di mutui e contributi - di dare attuazione alle direttive regionali, con il seguenti obiettivi specifici di efficacia esterna:

Obiettivo strategico 4 - Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali)

Che è finalizzato alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini.

Altre missioni del DEFR cui l'IRVV fa riferimento :

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Nell'ambito della seguente linea strategica finalizzata a dare massima efficienza nell'utilizzo delle risorse per attuazione delle politiche regionali nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica:

Programma 01.12 - Migliorare l'organizzazione della struttura amministrativa

Nel 2022 l'Istituto si impegna nell'adempimento all'obiettivo n. 1 di Efficacia Interna attraverso il seguente obiettivo :

Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Processi attuativi della riorganizzazione a seguito della definizione della dotazione organica. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia

Programma 01.06 - Valorizzare i complessi monumentali in proprietà.

Costituisce obiettivo ordinario anche per il 2022 dare attuazione in modo funzionale ed efficiente alla valorizzazione delle ville in gestione da Villa Venier di Mira sede dell'Istituto a Villa Pojana a Pojana Maggiore (VI) e Villa Nani, Loredan a Sant'Urbano (PD).

per il **Programma 01.10 - Garantire un'adeguata formazione specialistica al personale**

Con l'obiettivo strategico 3 - **Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività di trasparenza amministrativa**, si intende realizzare interventi di formazione specialistica a tutto il personale sui temi specifici di prevenzione dei reati in particolare quello contro la Pubblica Amministrazione, sul codice di comportamento che è intenzione dell'Istituto rinnovare e per le attività di trasparenza amministrativa.

Anche il PTPC 2022 pone particolarmente in risalto l'esigenza di interventi formativi con puntuale identificazione dei destinatari che operano nelle aree di rischio.

➤ per il **Programma 01.11 - Rafforzare l'integrazione tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, di programmazione, di controllo e di valutazione.**

Con l'obiettivo strategico 2 - **Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi. Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 2022** si prevede di dare attuazione alle misure di prevenzione, mitigazione e trattamento del rischio che sono stati individuati per l'Istituto e riproporre annualmente la valutazione dei rischi.

Tabella: raccordo tra gli obiettivi di performance 2022 il PNRR e il DEFR 2022-2024

OB.	DEFR	PNRR e PCPT	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA
1)	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia
2)	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Prog. 01.11 - Rafforzare l'integrazione tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, di programmazione, di controllo e di valutazione	PTPC 2022-24	Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi. Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 2022
3)	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Prog. 01.10 - garantire una adeguata formazione specialistica al personale per sviluppare le competenze e garantire la motivazione	PTPC 2022-24	Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa
OB.	Mission DEFR		OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA
4)	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali". Prog. 05.01 - Valorizzazione dei beni di interesse storico Prog. 05.02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale Prog. 05.03 - Politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali	PNRR PTPC 2022-24	Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali)

4.4 Ruoli e responsabilità nel ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati 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.

Si realizza dunque un ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione (ed allocazione di risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, esiti della valutazione e rendicontazione.

Il concetto di performance non è la versione inglese del “rendimento” o della “produttività”, rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato. La produttività è collegata all'efficienza, la performance è collegata ad un insieme di elementi (efficienza, efficacia, economicità e qualità dei servizi al cittadino).

La valutazione viene dunque intesa non come un adempimento di fine periodo, ma come uno strumento manageriale che, dalla fase di fissazione degli obiettivi alla valutazione dei loro esiti di periodo, consente all'organizzazione di crescere, migliorare ed innovare.

Le finalità del sistema di misurazione e valutazione.

Si prevede che, ai sensi del D. Lgs 74/2017, il sistema di misurazione e valutazione della performance sia adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che verifica il rispetto della metodologia di valutazione (annualmente aggiornata, secondo le normative vigenti e le condizioni interne/esterne), la coerenza e la significatività degli obiettivi inseriti e il rispetto delle tempistiche.

L'IRVV misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, con la valorizzazione del merito.

4.5 La performance organizzativa

La Performance Organizzativa prevede i seguenti ambiti principali, indirizzati dalle linee guida di efficienza, economicità, qualità dei servizi al cittadino:

- la riduzione dei costi e dei tempi,
- la quantità dei servizi offerti,
- la qualità dei servizi offerti.

4.6 La performance individuale

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.

La valutazione del **personale** (comparto) deve considerare i seguenti ambiti principali:

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

4.7 I soggetti competenti del sistema di valutazione

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'**Organismo Indipendente di Valutazione** della performance che assicura il rispetto della metodologia e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, partecipandovi nei termini di cui al presente documento, e valida gli esiti della performance (art. 25 comma 2 L.R. n.54/2012, rivista nella L.R 14/2016);
- dal **Consiglio di Amministrazione**, che valuta la performance del Direttore;
- dal **Direttore**, che valuta le performance del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa e tutto il personale dipendente in quanto unico Dirigente dell'IRVV.

Si prevede che, ai sensi del D. Lgs 74/2017, il sistema di misurazione e valutazione della performance sia adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che verifica il rispetto della metodologia di valutazione

(annualmente aggiornata, secondo le normative vigenti e le condizioni interne/esterne), la coerenza e la significatività degli obiettivi inseriti e il rispetto delle tempistiche.

In particolare, l'OIV propone la valutazione del Direttore nel rispetto della metodologia e della normativa vigente.

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.

4.8 Integrazione con il sistema attuale

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee guida contenute nel **programma delle attività per l'anno 2022** contenute nel Bilancio 2022-2024;
- **Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER)** che fissa su una base triennale gli indirizzi strategici della programmazione regionale che è di base per la programmazione finanziaria della Regione. Il DEFER è strutturato in Missioni, Programmi, Obiettivi. Le Missioni rappresentano le funzioni principali e le finalità strategiche perseguite dall'Amministrazione nel medio periodo, anche mediante il ricorso a enti strumentali e società partecipate; i Programmi rappresentano le linee programmatiche e gli indirizzi operativi, volti a perseguire le finalità delle Missioni; gli Obiettivi rappresentano le azioni concrete che contribuiscono al conseguimento dei risultati attesi dei Programmi;
- Gli obiettivi devono essere in linea con la missione istituzionale e le priorità strategiche dell'ente. Devono essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari (SMART), determinare un miglioramento della qualità dei servizi, definiti su standard comparati a livello nazionale e ove possibile internazionale, confrontati con le tendenze del triennio precedente e collegati alle risorse disponibili.

4.9 Monitoraggio e misurazione in corso

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: affido, 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.

4.10 La rendicontazione dei risultati

Ogni anno deve essere adottata dall'IRVV una **Relazione sulla performance** con i risultati dell'ente e i risultati individuali, evidenziandone gli scostamenti e il bilancio di genere.

La rendicontazione dei risultati attraverso la redazione della Relazione sulla performance è 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 premialità per i dipendenti del comparto.

Al termine del ciclo della performance viene rendicontato il livello di raggiungimento percentuale degli obiettivi assegnati, sulla base di 4 possibili esiti, come da tabella.

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

4.10.1 I sistemi di valutazione delle performance

Il sistema di valutazione delle performance nell'IRVV si articola nel seguente modo:

- l'OIV acquisisce le relazioni e monitora gli esiti delle attività;
- una volta valutati gli obiettivi strategici, la valutazione degli altri obiettivi personali e dei fattori di prestazione verrà effettuata dal Direttore, con il supporto metodologico dell'OIV.
- la valutazione delle Posizioni Organizzative avverrà a cura del Direttore;
- la valutazione del comparto verrà operata dal Direttore in quanto unico dirigente.

L'articolazione della valutazione si suddivide nelle singole fasi: comunicazione e condivisione obiettivi, colloquio di valutazione intermedio e finale.

4.10.2 Sistema di valutazione della dirigenza

Il sistema di valutazione della dirigenza si riverbera sul sistema retributivo attualmente in uso. Attualmente la retribuzione di risultato è percentualmente correlata al trattamento economico complessivo del dirigente, come determinato dalla contrattazione decentrata integrativa e si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa, performance individuale e sui fattori di prestazione.

Complessivamente la parte legata agli obiettivi pesa il 70% della valutazione finale mentre si affianca una parte relativa ai fattori di prestazione che pesa complessivamente il 30%. I 4 fattori di prestazione (ognuno dei quali "pesa" per 1/4 del totale) sono legati alla capacità di gestione delle risorse umane, manageriali e di comunicazione, ed alla differenziazione delle valutazioni.

Va evidenziato che in base all'art. 14 comma 3 del regolamento di attuazione della LR 54/12 prevede che *"l'affidamento di incarichi temporanei costituisce elemento positivo di valutazione del Dirigente che si va a sommare alla valutazione espressa per l'incarico principale, con criteri che verranno definiti nella metodologia di valutazione"*. A tale riguardo, dovrà essere specificamente motivata la rilevanza della valutazione dell'incarico ad interim.

4.10.3 Sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative

Anche per le Posizioni Organizzative sono previsti due livelli: performance organizzativa e individuale, la proporzione è la seguente: 60% l'impatto sulla valutazione degli obiettivi, 40% dei fattori di prestazione. Contrattualmente l'indennità di risultato non può essere superiore al 25% della retribuzione di posizione.

4.10.4 Sistema di valutazione del comparto

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 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.

Per gli obiettivi ci si collega agli obiettivi della struttura.

Al dipendente, “a cascata”, saranno assegnati gli obiettivi individuali legati agli obiettivi della struttura.

Questo significa che tutto il personale appartenente ad una stessa struttura viene collettivamente coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'IRVV.

Di seguito la bozza schematica che illustra la **Scheda di valutazione 2022**, suddivisa in performance organizzativa, performance individuale, fattori di prestazione, con relativi pesi percentuali:

Performance organizzativa (30%)	
Obiettivi si struttura di cui all'appendice	1. Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia 2. Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi. Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 20221 3. Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa 4. Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali
Performance individuale (70%)	
Obiettivi “quantitativi”	

PARTE QUINTA

5 Il Piano Organizzativo Del Lavoro Agile (POLA)

La Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Capo II*, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha introdotto il Lavoro Agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo scritto tra le parti, in cui la prestazione lavorativa è resa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici e senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'Istituto si applica anche con riferimento ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, secondo le direttive ministeriali emanate ai sensi dell'art. 14 della Legge n. 124/2015 e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Con Direttiva n. 3 del 1 giugno 2017 la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Funzione Pubblica ha emanato i primi indirizzi per l'introduzione del Lavoro Agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 14 della Legge n. 124/2015. Inoltre, con Circolare n. 48 del 2 novembre 2017 l'INAIL ha fornito istruzioni operative sugli adempimenti necessari in materia di obblighi assicurativi e di salute e sicurezza in caso di Lavoro Agile.

Il lavoro agile è un approccio innovativo che fa leva sulle nuove tecnologie per riprogettare l'organizzazione del lavoro, anche nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mettendo in discussione i vincoli tradizionali quali lo spazio fisico, gli orari predefiniti, alla ricerca di nuovi equilibri fondati sull'autonomia e responsabilizzazione del lavoratore e l'orientamento al risultato.

Come noto, a partire dai primi mesi del 2020, con il dilagare dell'epidemia da Covid-19 il lavoro da remoto è diventato, per disposto normativo, uno strumento ordinario di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel corso del 2020, l'Istituto ha adottato provvedimenti via via dettati dalla normativa che si modificava col progredire della pandemia:

- con i Decreti del Direttore n. 48 del 12.03.2020 e n. 51 del 20.03.2020 venivano individuate le attività indifferibili e necessarie da svolgere in presenza da parte di 5 unità e la figura le cui attività devono intendersi indifferibile ed esercitabile con presenza fisica e nel rispetto della Direttiva della Funzione Pubblica 2/2020 (il Direttore);
- con il Decreto del Direttore n. 159 del 11.11.2020 è stato rideterminato a 4 unità il numero di unità necessario in presenza;

L'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, il quale stabilisce che:

- le Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA);
- il POLA costituisce una sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano delle Performance);
- il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 30% dei dipendenti possa avvalersene e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 % dei dipendenti, ove lo richiedano.

Si evidenzia, peraltro, che per effetto dell'intervenuto art. 11-bis del D.L. n. 52/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 87/2021, con cui è stato modificato il citato art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34/2020, la programmazione del lavoro agile (che confluirà nel prossimo Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO) deve prevedere, per le attività che possono essere svolte in agile, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Più recentemente, con il D.M. 8 ottobre 2021 il Ministro per la Pubblica Amministrazione all'articolo 1 comma 3 ha individuato le condizionalità da verificare all'interno dell'Amministrazione ai fini dell'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Per l'IRVV il ricorso al Lavoro Agile è incompatibile con il numero del personale in servizio costituito da n. 9 unità su una pianta organica che prevede n. 20 unità (così come stabilito con Delibera n. 19/CA del 29.07.2020) ed incompatibile con i principi efficienza, efficacia e tempistiche nell'erogazione dei servizi.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, anche per il 2022, di non procedere all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA), per le motivazioni sopra espresse, stabilendo di prevedere il ricorso al Lavoro Agile in via residuale ed applicando la disciplina stabilita per il personale della Regione del Veneto con D.G.R.V. n. 1833 del 29.12.2020, opportunamente adattata alla struttura organizzativa dell'IRVV.

Tale scelta potrà essere oggetto di modifica anche in corso del presente anno, in caso di implementazione significativa del numero di dipendenti in servizio.

APPENDICE

	Mission DEFR	RACCORDO PNRR - DEFR - PCPT	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA	INDICAT.	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 1	01 DEFR	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Delibera n. 19/CA del 29.07.2020. Prosecuzione del processo di organizzazione, volto a garantire efficienza ed efficacia	Numero Provvedimenti	1	3	20
OB. 2	01 DEFR	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Prog. 01.11 - Rafforzare l'integrazione tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, di programmazione, di controllo e di valutazione PTPC 2022-24	Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi. Revisione della mappatura dei processi, valutazione dei rischi - anno 2021	Temporale	31.12.2022	30.11.2022	20
OB. 3	01 DEFR	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Prog. 01.10 - garantire una adeguata formazione specialistica al personale per sviluppare le competenze e garantire la motivazione	Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa	Numero corsi	3	6	20
	Mission DEFR	RACCORDO DEFR e PCPT	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA	INDICAT:	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 4	01 05 DEFR	PNRR DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali". Prog. 05.01 - Valorizzazione dei beni di interesse storico Prog. 05.02 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale Prog. 05.03 – Politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali	Sviluppo del processo di transizione digitale (protocollo, conservazione degli atti, sito istituzionale, customer, usabilità, formazione su competenze digitali .	Numero ricerche /report	0	2	40