

Istituto Regionale per le Ville Venete

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
1.1 Funzioni.....	5
1.2 Analisi del contesto esterno.....	7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 Valore pubblico.....	10
2.2 Performance.....	12
2.2.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione.....	12
2.2.2 Definizione degli obiettivi strategici ed individuali.....	14
2.2.3 Obiettivi strategici.....	15
2.2.4 Il ciclo di gestione della performance.....	18
2.2.5 La rendicontazione dei risultati.....	19
2.2.6 I sistemi di valutazione delle performance.....	20
2.2.6.1 Sistema di valutazione della dirigenza.....	20
2.2.6.2 Sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative.....	22
2.2.6.3 Sistema di valutazione del comparto.....	22
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	24
2.3.1 Normativa nazionale e disposizioni regionali in materia di anticorruzione.....	24
2.3.2 La strategia IRVV.....	27
2.3.3 Strutture di riferimento.....	30
2.3.4 La gestione del rischio.....	32
2.3.4.1 Valutazione del rischio di processo.....	34
2.3.4.2 Identificazione dei rischi specifici di processo, ed individuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento del rischio.....	35
2.3.5 - Attuazione delle norme sulla trasparenza.....	42
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	44
3.1 Struttura organizzativa	44
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	49
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	51
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	59

PREMESSA

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La dotazione organica dell'IRVV, approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 29/07/2020, prevede 20 unità e che ad oggi il personale in servizio, Direttore compreso, è costituito da 9 dipendenti; alla luce della normativa sopra riportata, l'IRVV non è tenuto alla predisposizione del PIAO ai sensi del sopra citato punto 1) dell'Art. 6) del D.L. n. 80/2021.

La Regione del Veneto con nota del 3.3.2022, prot. n. 100685, acquista agli atti con prot. IRVV n. 1112 del 04.03.2022 comunicava: *"Si ricorda che, sia il Piano delle Azioni positive, previsto dall'art. 48 del D.lgs 196/2006, sia il Piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del Dlgs 165/2001 dovranno confluire nel Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 (conv. L. 113/2021) da adottarsi, ancorché con modalità semplificate, ancora da definirsi, per gli enti con meno di 50 dipendenti, entro la data del 30.04.2022"*. L'Istituto intende dare attuazione alla disposizione regionale sopra citata redigendo il presente PIAO.

Nel mese di gennaio, l'IRVV aveva già adottato i seguenti Piani:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28.01.2022;
- Piano triennale della Performance 2022-2024. Aggiornamento Piano 2022, approvato con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28.01.2022;
- Piano delle Azioni Positive approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 28.01.2022;
- Piano del fabbisogno Triennale del personale 2022-2024, approvato con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6.

Il PIAO, di durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;

- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, dato che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tabella 1 - Scheda anagrafica IRVV

Amministrazione pubblica	Istituto Regionale per le Ville Venete
Indirizzo sede legale	Venezia - F.ta Santa Lucia – Cannaregio 23
Indirizzo sede operativa	Mira (VE) – Via Capitello Albrizzi, 3
PEC	villevenete@pecveneto.it
Indirizzo posta elettronica	segreteria@irvv.net
C.F.	80017460272
P.IVA	
Sito istituzionale	www.irvv.net

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 (D.lgs 42/2004 - Codice dei beni culturali e del paesaggio).

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.

1.1 Funzioni

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. L'art. 2 "Ville Venete e funzioni dell'Istituto" al comma 3, le specifica:

- 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.

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).

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 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.

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.

Il contesto esterno di riferimento dell'IRVV è soggetto a modifiche determinate dall'evoluzione delle aspettative **stakeholder primari**, ossia dei proprietari delle ville venete pubblici e privati, che hanno proprietà, diritti, interessi o aspettative nell'attività dell'IRVV e

che sono destinatari delle politiche aziendali e soprattutto dai vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme.

Oltre ai proprietari di villa, tra gli stakeholder dell'Istituto, sono compresi:

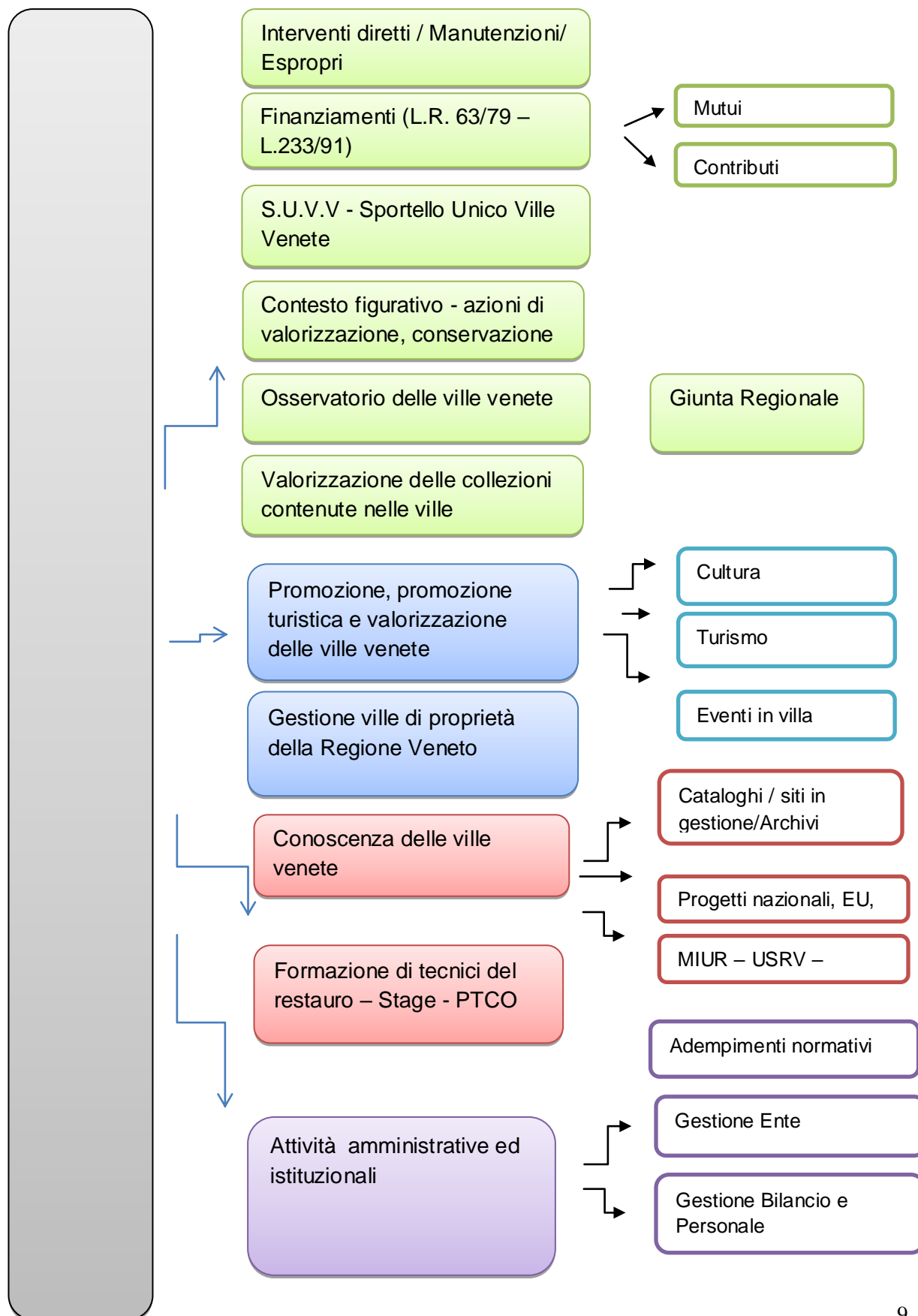
- Professionisti (Ingegneri, Architetti, Geometri),
- Regione del Veneto;
- Regione FVG;
- Soprintendenze.

Vengono poi organizzazioni che influenzano e dialogano per migliorare le azioni e l'attività dell'Istituto:

- Associazione per le Ville Venete,
- Associazione Ville Venete & Castelli,
- Consorzio Ville Venete,
- Associazione Dimore Storiche (Sezioni del Veneto e del Friuli Venezia Giulia),
- Ordini professionali di Veneto e Friuli Venezia Giulia (ingegneri, architetti, geometri)
- Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto,
- gli Istituti Scolastici del Veneto,
- ANCI di Veneto e Friuli Venezia Giulia.

Nel corso del 2021, come del resto nel 2020, 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) la carenza di liquidità dei proprietari delle ville venete. 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 concessi dall'IRVV.

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



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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 al Dlgs 42/2004 Codice dei beni culturali e del paesaggio.

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 degli investimenti realizzato da parte dell'Istituto in questi anni è stato pari a **198.846.000,00** di euro e a fronte di lavori eseguiti dai proprietari e dall'Istituto pari a oltre **370.000.000,00** 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).

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 che ha colpito con particolare intensità i settori dei servizi, della cultura e del turismo, l'IRVV è intervenuto con due provvedimenti con i quali si è stabilito di accogliere le richieste di dilazione o sospensione di n. 2 rate semestrali del piano di ammortamento dei finanziamenti in essere.

2.2 Performance

2.2.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione

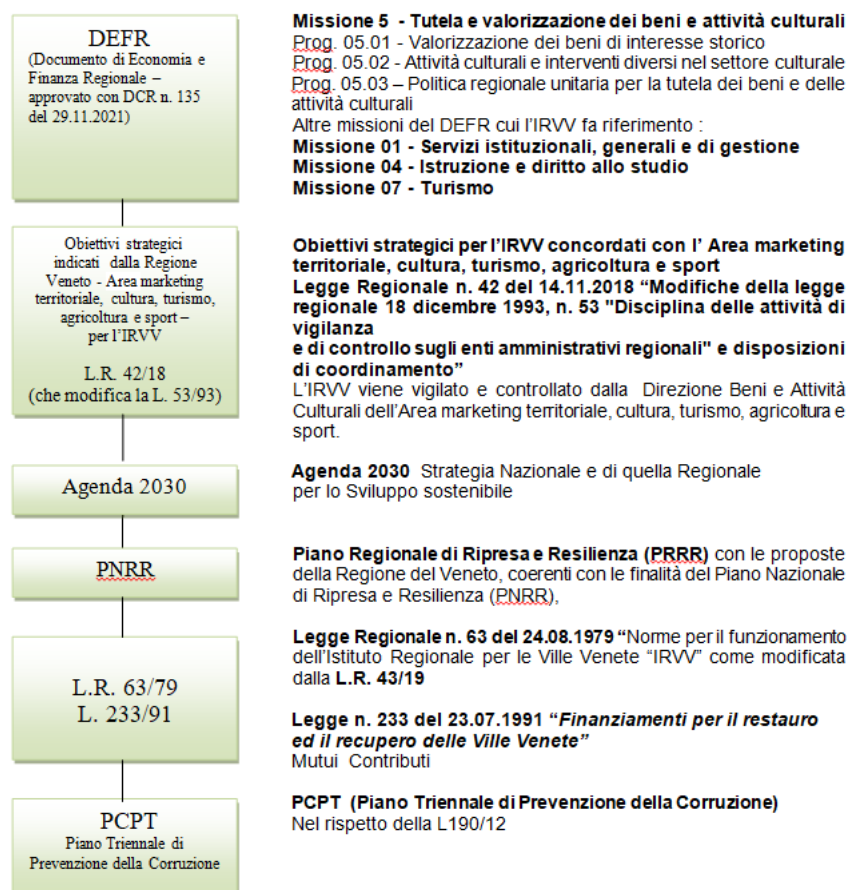
L'attività di pianificazione strategica deve tener conto, nell'ambito delle funzioni e delle attività istituzionali dell'IRVV stabilite dalla L.R. 63/79, che l'IRVV, quale Ente strumentale della Regione, definisce le politiche aziendali in coerenza con:

- A. il DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) introdotto dal D.Lgs. n. 118/2011, 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'ambito dell'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.

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;
- realizzare azioni rivolte alla promozione e valorizzazione delle ville attraverso un piano di iniziative culturali e di partecipazione ad eventi (marketing territoriale).

2.2.2 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).

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

2.2.3 Obiettivi strategici

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).

Efficienza interna

1. Processi attuativi ri-organizzazione
2. Attuazione misure anti-corrupz.
3. Formazione del personale

Efficienza esterna

1. Sviluppo del processi transizione digitale

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	o	o	o	o	o	o						
2	o						o	o	o	o	o	o
3				o	o	o						

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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 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”.

1 - Obiettivo strategico generale di Efficacia Interna - 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 di Efficacia Interna - 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 di Efficacia Interna - 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 di Efficacia Esterna - 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%.

	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 20221	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

2.2.4 Il ciclo di gestione della performance

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

Ciclo di gestione delle performance	Piano delle Performance	Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della <i>performance</i> . È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i <i>target</i> . Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e <i>target</i>) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della <i>performance</i> . Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della <i>performance</i> dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi.
	Sistema di misurazione della performance	La <i>performance</i> è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di una azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. L'ampiezza della <i>performance</i> fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di <i>input/processo/output/outcome</i> ; la profondità del concetto di <i>performance</i> riguarda il suo sviluppo "verticale": livello di programma o politica pubblica, livello organizzativo, livello individuale.
	Sistema di valutazione della performance organizzativa	Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.
	Sistema di valutazione della performance individuale	Esprime il contributo fornito da un individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati.
	Relazione sulle performance	Documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai <i>target</i> attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della <i>Performance</i>

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.

2.2.5 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

2.2.6 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.

2.2.6.1 Sistema di valutazione della dirigenza

Il sistema di valutazione della dirigenza, come determinato dalla contrattazione decentrata integrativa, 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.

70%	Performance organizzativa (50%)	
	Obiettivi 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%
30%	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

2.2.6.2 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.

2.2.6.3 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.

Sistema di valutazione del comparto (Cat. B –C- D- P.O.)

<p>30% - B</p> <p>40% - C</p> <p>50% - D</p> <p>60% - P.O.</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>70% - B</p> <p>60% - C</p> <p>50% - D</p> <p>40% - P.O.</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>

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Normativa nazionale e disposizioni regionali in materia di anticorruzione

fine di dare attuazione alla normativa anti-corrruzione sono stati emanati una serie di provvedimenti legislativi che rappresentano gli elementi cardine del nuovo impianto normativo, in via di sviluppo:

La **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, entrata in vigore il 28 novembre 2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di misure preventive e repressive contro la corruzione e l’illegalità nella pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33**, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, costituisce uno dei punti cardine della legge anticorruzione è la trasparenza amministrativa che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, secondo comma, lett. m), della Costituzione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi del buon andamento e imparzialità.

Il **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39**, recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”. Fulcro della normativa è l’esigenza di assicurare l’esercizio imparziale delle funzioni pubbliche che deve essere tutelata dal R.P.C.T. che provvede a segnalarle all’ANAC cui compete la vigilanza sul rispetto delle disposizioni contenute nel decreto 39, che può svolgersi anche tramite l’esercizio di poteri ispettivi e di accertamento.

Il **Decreto Legislativo n. 97 del 2016** ha introdotto il cosiddetto FOIA (Freedom Of Information Act) uno strumento giuridico che consente l’accesso a qualunque atto o documento della pubblica amministrazione senza che alla base si configuri obbligatoriamente un interesse legittimo, diretto, concreto e attuale.

Fondamentali per definire linee di indirizzo in materia di anticorruzione sono i **Piani Nazionali Anticorruzione**:

Il più recente **Piano Nazionale Anticorruzione 2019** ha rivisto e consolidato in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni accumulate nel tempo, integrandole con orientamenti che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Vanno ancora segnalati, tra gli **atti ANAC** Autorità Nazionale Anticorruzione, in particolare le Linee Guida e i Comunicati del Presidente.

Le disposizioni regionali:

Legge Regionale 26 gennaio 2018, n. 1 “Modifica della legge regionale 28 dicembre 2012, n. 48 'Misure per l'attuazione coordinata delle politiche regionali a favore della prevenzione del crimine organizzato e mafioso, della corruzione nonché per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile”

D.G.R.V. n. 9 del 12.01.2021 “Attuazione Legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 8: definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Aggiornamento del "Documento recante gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione della Regione del Veneto" per l'anno 2021”.

D.G.R.V. n. 1832 del 29 dicembre 2020 “Attuazione della DGR n. 532 del 30/04/2018 e dell'art. 20 L.R. 44 n. 44 del 15.11.2019. Avvio del Progetto di Convergenza delle Infrastrutture Informatiche per la definizione di un programma di ottimizzazione dei Sistemi Informativi regionali con l'Istituto Regionale Ville Venete”

D.G.R.V. n. 1822 del 29 dicembre 2020 “Approvazione delle clausole-tipo da inserire nei bandi di gara e/o nei contratti per l'applicazione del Protocollo di legalità sottoscritto in data 17 settembre 2019 e delle ulteriori clausole-tipo da inserire nella documentazione di gara e contrattuale, in attuazione delle Misure n. 29 e n. 32 del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2020-2022 della Giunta Regionale del Veneto approvato con D.G.R. n. 72 del 27 gennaio 2020. L. 190/2012, L.R. 48/2012”.

D.G.R.V. n. 1321 del 08 settembre 2020 “Approvazione dello schema di protocollo d'intesa in materia di appalti tra Regione del Veneto, ANCI Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL”.

D.G.R.V. n. 232 del 02 marzo 2020 “*Linee guida in materia di conflitto di interessi e obbligo di astensione dei dipendenti della Giunta regionale e in materia di attuazione delle previsioni di cui all’art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001*”.

D.G.R.V. n. 1823 del 06 dicembre 2019 “*Aggiornamento degli indirizzi operativi per la gestione delle procedure di acquisizione di servizi, forniture e lavori sotto soglia comunitaria per le esigenze della Regione del Veneto. D.G.R. n. 1475/2017. D.Lgs. 50/2016, D.L. 32/2019*”.

D.G.R.V. n. 833 del 19 giugno 2019 recante “*Disposizioni organizzative in attuazione del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i. Nomina del soggetto Gestore delle segnalazioni Antiriciclaggio, prima definizione di procedure interne e definizione di percorsi formativi dedicati*”, recepita dall’IRVV con Delibera n. 35/CS del 10.10.19 ed integrata dalla successiva n. 39 del 22.10.2019 con la nomina del Direttore IRVV quale Gestore delle segnalazioni.

D.G.R.V. n. 951 del 2 luglio 2019 recante “*Approvazione dello schema di Protocollo di legalità tra Regione del Veneto, Uffici territoriali del Governo del Veneto, ANCI e UPI ai fini della prevenzione dei tentativi d’infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture[...]”*, recepita dall’IRVV con Delibera n. 36/CS del 10.10.19.

D.G.R.V. n. 1266 del 3 settembre 2019 con la quale si sono approvate le “*Linee guida per l’esecuzione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del DPR n. 445/2000 e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Regione del Veneto 2019-2021 approvato con DGR n. 63 del 29 gennaio 2019*”.

Le più recenti disposizioni dell’Istituto per la prevenzione della corruzione sono recepimenti di Delibere regionali in materia:

Delibere n. 35/CS del 10.10.2019 e n. 39/CS - Recepimento della D.G.R.V. n. 833 del 19 giugno 2019 e nomina del Gestore per le segnalazioni all’Unità di Informazione Finanziaria

della Banca d'Italia (UIF) delle operazioni sospette di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in attuazione del D.Lgs. n. 231/2007 s.m.i.

Delibera n.4/CS del 31.01.2020 - D.G.R.V. n. 1823 del 06 dicembre 2019 “Aggiornamento degli indirizzi operativi per la gestione delle procedure di acquisizione di servizi, forniture e lavori sotto soglia comunitaria per le esigenze della Regione del Veneto. D.G.R. n. 1475/2017. D.Lgs. 50/2016, D.L. 32/2019”. Recepimento.

Delibera del Presidente n. 2 del 17.04.2020 - D.G.R.V. n. 232 del 02 marzo 2020 “Linee guida in materia di conflitto di interessi e obbligo di astensione dei dipendenti della Giunta regionale e in materia di attuazione delle previsioni di cui all’art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001”. Recepimento.

Delibera n. 4 CA del 28.01.2021 – Recepimento del “Protocollo d’intesa in materia di appalti sottoscritto in data 10 dicembre 2020 da Regione del Veneto, ANCI Veneto, ANPCI Veneto, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL”.

Delibera n. 5 CA del 28.01.2021 - D.G.R.V. n. 1822 del 29 dicembre 2020 “Approvazione delle clausole-tipo da inserire nei bandi di gara e/o nei contratti per l’applicazione del Protocollo di legalità sottoscritto in data 17 settembre 2019 e delle ulteriori clausole-tipo da inserire nella documentazione di gara e contrattuale [...]”. Recepimento.

Delibera n. 6 CA del 28.01.2021 - Indicazioni operative per l’applicazione delle norme in materia di contratti pubblici del D.L. n. 76/2020, convertito nella legge n. 126/2020 recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale” approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 17 dicembre 2020. Recepimento.

2.3.2 La strategia IRVV

La Legge n. 190/2012 prevede che ciascuna amministrazione adotti la propria strategia di prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto stabilito dal legislatore e dai Piani Nazionali Anticorruzione, che si estrinseca nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell’IRVV (P.T.P.C.T).

L’IRVV intende contrastare i fenomeni corruttivi all’interno della struttura mediante lo sviluppo di un sistema di prevenzione della corruzione che oltre alle specifiche misure di prevenzione adottate, individua nella trasparenza uno degli elementi qualificanti della sua azione:

- a) prevenire la corruzione e/o l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'IRVV al rischio di corruzione;
- b) indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- c) attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Piano ha come obiettivi quelli di:

- evidenziare e considerare, tra le attività maggiormente sensibili ed alla stregua delle stesse, non soltanto generalmente quelle di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 190/2012, ma anche quelle successivamente elencate all'art. 16;
- assicurare gli interventi organizzativi destinati a prevenire il rischio di corruzione e/o di illegalità nelle materie di cui al punto d);
- garantire l'idoneità, morale ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla Trasparenza;
- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulle Inconferibilità e le Incompatibilità;
- assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

In coerenza con le disposizioni del PNA, l'arco temporale di riferimento del presente Piano è **il triennio 2022-2024.**

Ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano è oggetto di aggiornamento. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può proporre aggiornamenti, se lo ritiene necessario o opportuno, anche in corso d'anno.

E' previsto inoltre un riesame del Piano e di verifica periodica dello stato di attuazione inoltre nel corso del triennio saranno promosse forme di comunicazione e consultazione, anche on line, sul proprio Piano di prevenzione della corruzione e sulle misure che intende implementare, per coinvolgere gli utenti, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (cd. stakeholder).

Oltre agli obiettivi sopra indicati, il Piano tiene conto degli indirizzi strategici individuati nell'aggiornamento dei documenti e degli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione del Veneto, in corso di sviluppo da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta la cui adozione è stata rinviata, assieme all'adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), al 30 aprile 2022. Tenuto conto di queste sfasature temporali fra i due

documenti, ove necessario, saranno proposte specifiche modifiche o integrazioni del P.T.P.C. da parte dell'IRVV.

Le direttrici fondamentali nell'approccio preventivo al contrasto della corruzione:

1. trasparenza;
2. attività successive alla cessazione dal servizio (*pantouflage*);
3. tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti;
4. codice di comportamento;
5. monitoraggio dei tempi procedurali;
6. conflitto di interesse;
7. coinvolgimento degli interlocutori interni ed esterni ai fini di una più incisiva analisi del contesto;
8. disciplina del conferimento e autorizzazione incarichi;
9. azioni di sensibilizzazione;
10. rotazione;
11. formazione

Le direttrici sono tutte ampiamente condivise dall'Istituto anche se si ritiene che, per le dimensioni dell'Istituto, saranno difficilmente applicabili come nel caso del punto 10 relativo alla rotazione, che risulta impraticabile per l'alta specializzazione del personale per materia e per il numero di personale in servizio.



2.3.3 - Strutture di riferimento

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) - L'IRVV ha provveduto, tenute presenti le direttive ANAC e le ridotte dimensioni dell'Ente, alla nomina del Direttore IRVV, unica figura dirigenziale presente nell'Istituto, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), giusta Delibera del Consiglio di n. 49 del 17.12.2021 per il periodo 01.01.2022 al 31.12.2022. La nomina è stata comunicata ad ANAC con prot. 6972 del 20.12.2021. In merito alle attività valutative dei rischi, il RTPC in collaborazione con i Referenti per l'anticorruzione e la collaborazione di tutto il personale effettua periodicamente una serie di attività di seguito elencate e che sono previste anche nel triennio 2020-2022:

- predisposizione della relazione annuale da pubblicare nel sito,
- adempimenti ex art. 1 comma 32 legge 190/2012,
- predisposizione del P.T.P.C. e dell'atto di aggiornamento del P.T.P.C. a seguito di revisione della mappatura dei processi,
- predisposizione della griglia di rilevazione ai sensi di specifica ANAC e sua pubblicazione a seguito di attestazione OIV,
- periodici colloqui con i referenti,
- partecipazione agli incontri con OIV
- compilazione del questionario in materia di anticorruzione e trasparenza stabilito dalla Regione Veneto – Direzione Beni Culturali,
- partecipazione agli audit, anche in sede, in materia di anticorruzione e trasparenza partecipazione ad incontri formativi presso la Regione Veneto

I Referenti per l'anticorruzione - Il R.P.C.T. è costantemente supportato nell'esercizio delle proprie funzioni da referenti, individuati annualmente nei dipendenti IRVV di categoria D e C. I referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPC, affinché il medesimo disponga di elementi e riscontri sull'intera organizzazione e possa svolgere un costante monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti dell'Istituto.

L'obiettivo è appunto quello di creare attraverso il network dei Referenti, un sistema di comunicazione e di informazione circolare, per assicurare che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offre maggiori garanzie di successo.

I Dipendenti - Ai fini del presente Piano, per “dipendenti IRVV” si intendono coloro che sono inquadrati, con qualsiasi qualifica/categoria, nei ruoli dell’IRVV con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale. Rientrano nella medesima categoria, in analogia con l’ambito soggettivo di applicazione del codice di comportamento IRVV (art.2, codice di comportamento - Delibera C.S. n.29 del 07/06/2016) i titolari di contratti di lavoro flessibile di somministrazione con l’IRVV, nonché i titolari di contratti di lavoro subordinato con altri soggetti, pubblici o privati, e che siano distaccati, comandati o comunque assegnati temporaneamente presso l’IRVV.

Ai fini del Piano per “collaboratori IRVV” si intendono coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo o di altro genere, diversi da quelli che contraddistinguono i rapporti di dipendenza, sono inseriti, per ragioni professionali, nelle strutture dell’Amministrazione IRVV (es.: co.co.co.).

L’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - L’IRVV, per le attività di prevenzione della corruzione e la trasparenza è affiancato dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) Unico per la Regione e per gli Enti strumentali. L’Organismo, previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 ed istituito con D.G.R. n.3371 del 30/12/2010, è composto da tre membri e viene nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale fra soggetti esterni di elevata professionalità ed esperienza pluriennale nel campo manageriale o dell’organizzazione e del personale o della misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, con particolare riferimento al settore pubblico. Con D.P.G.R. del 162 del 1 dicembre 2020 sono stati nominati gli attuali componenti dell’ O.I.V., con durata triennale.

Il Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio - Con nota prot. n. 295726 del 04.07.2019, acquisita agli atti IRVV con prot. n. 3416/17.07.2019, della Regione Veneto – Segreteria Generale della Programmazione ha trasmesso delle indicazioni operative sulla metodologia procedimentale per la segnalazione delle operazioni sospette di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in attuazione del D .Lgs. n. 231/2007 s.m.i. e della D.G.R.V n. 833 del 19 giugno 2019. Invio prot. n. 295726 del 04/07/2019”.

Il Responsabile per la Protezione dei Dati (R.P.D. o D.P.O.) - Per la tutela dei dati personali (privacy) e nel rispetto delle disposizioni normative in materia in particolare il Regolamento 2016/679/UE General Data Protection (GDPR), con Decreto del Direttore n. 130 del 15.10.2021, a seguito di trattativa diretta con il DPO, è stato nominato un nuovo D.P.O. per la durata di tre anni.

2.3.4 La gestione del rischio

Per “gestione del rischio” si intende l’insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l’attività amministrativa e gestionale, con riferimento, nel nostro caso, al rischio corruzione. L’obiettivo è quello di ridurre le probabilità che il rischio corruzione si verifichi. Elementi fondamentali della gestione del rischio, oltre alla struttura di riferimento e all’insieme dei soggetti che vengono, a vario titolo coinvolti, sono: il processo di gestione del rischio; il monitoraggio; la comunicazione e la consultazione.

Il processo di risk management vede i modelli di riferimento nello standard UNI ISO 31000:2009. Il *risk management*, che deve essere parte integrante dei processi organizzativi e decisionali dell’Istituto, individua i suoi punti di forza in tali aspetti: crea valore e gestisce esplicitamente l’incertezza; è sistematico, strutturato e basato sulle migliori informazioni disponibili; è implementato sulla specificità organizzativa dell’Istituto; attiva sistemi di misurazione; tiene conto dei fattori umani e culturali; è trasparente, inclusivo e risponde al cambiamento; favorisce il miglioramento continuo dell’organizzazione.

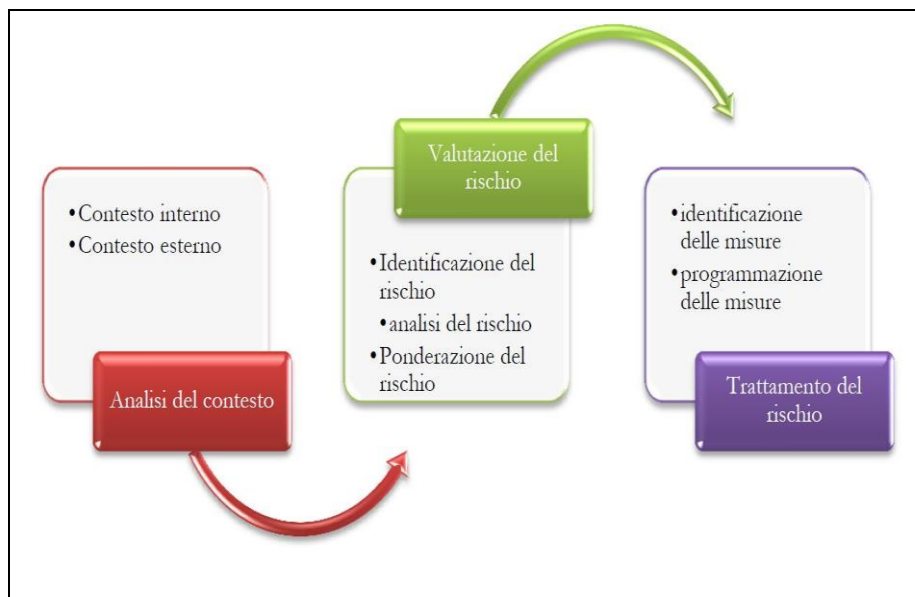
Il processo di gestione del rischio, come delineato e raccomandato dal Piano Nazionale Anticorruzione, che a sua volta riprende le indicazioni della norma tecnica UNI/ISO 31000:2010, per l’Istituto si articolerà sostanzialmente nelle tre fasi di:

- **mappatura dei processi;**
- **valutazione del rischio specifico di corruzione;**
- **definizione di misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio.**

L’avvio dell’attività di mappatura è preceduta da incontri informativi e di condivisione della metodologia e degli strumenti utilizzati anche dall’Amministrazione regionale.

Per processo s’intende una classificazione, a livello macro, delle possibili attività di trasformazione di input in output dell’amministrazione. In tale fase rientrano quindi, oltre alla mappatura dei processi, che identifica e definisce i processi/procedimenti, gli indicatori di misura e rileva le quantità prodotte per processo: la definizione delle risorse interne/esterne impiegate; la quantificazione del tempo lavorato; l’associazione delle risorse umane ai servizi/uffici; l’allocazione % delle risorse nei processi individuati; la riallocazione dei dipendenti eventualmente multi ufficio/servizio.

Il processo di cui trattasi viene gestito mediante l’utilizzo di applicativo informatico fornito dall’Amministrazione regionale e dalla medesima utilizzato per le medesime finalità.



Al termine delle operazioni di revisione della mappatura dei processi e della valutazione del rischio da completare, così come riportato nella revisione al P.T.P.C.T approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 29.11.2021. I processi mappati individuati per l'IRVV sono i seguenti:

- 01 - Gestione del personale (acquisizioni e progressioni)
- 02 - Concessione in uso di Ville in gestione all'Ente
- 03 - Concessione mutui ex L.R. 63/1979 e L. 233/1991;
- 04 - Concessione contributi ex L.R.63/1979 e L. 233/1991;
- 05 - Gare affidamento di lavori;
- 06 - Gare per acquisizione di beni e servizi;
- 07 - Gestione delle entrate e delle spese;
- 08 – Controlli e verifiche.

	Area a rischio obbligatoria	Sottoaree
A	Acquisizione e progressione del personale	1 - gestione del personale (acquisizioni e progressioni);
B	Affidamento di lavori, servizi e forniture	5 - gare per affidamento lavori 6 - gare per acquisizione di beni e servizi
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Non ci sono processi
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3 - concessione mutui ex L.R. 63/79 e L. 233/191 4 - concessione contributi ex L.R. 63/79 e L. 233/91

ed in "altre aree":

E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2 - concessione in uso di Ville in gestione all'IRVV 7 - gestione delle entrate e delle spese
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	8 - controlli e verifiche

2.3.4.1 Valutazione del rischio di processo

Impiegando la scheda di analisi del "Rischio processo" proposta dalla Regione, per ciascun processo si è cercato di individuare il "rischio processo" medio, definendo i livelli di probabilità e il possibile impatto.

Per valutare **la probabilità** del rischio sono state prese in considerazione le seguenti variabili: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli, segregazione dei compiti, documentazione procedure, procedure informatizzate.

Per definire l'**impatto** sono state prese in considerazione le seguenti variabili: impatto organizzativo, impatto economico, impatto di immagine, impatto nell'organizzazione.

La media delle risposte per la probabilità e separatamente per l'impatto comporta una valutazione finale di **esposizione al rischio corruttivo** del procedimento esaminato.

Tabella: analisi dei rischi - Rischio di processo

PROCESSO		DESCRIZIONE	PROBABILITÀ	IMPATTO
1	Gestione del personale (acquisizioni e progressioni);	Reclutamento del personale e progressioni (acquisizioni nell'anno)	POCO PROBABILE	MINORE
2	Concessione in uso di Ville in gestione all'IRVV	Procedimento relativo ad atti di concessione /autorizzazione e/o convenzione per utilizzo temporaneo di Villa Venier e Villa Pojana	PROBABILE	MARGINALE
3	Concessione mutui ex L.R.63/1979 e L. 233/1991	Gestione dei procedimenti relativi alla concessione dei mutui a favore dei proprietari di ville venete	PROBABILE	SERIO
4	Concessione contributi ex L.R.63/1979 e L. 233/1991	Gestione dei procedimenti relativi alla concessione dei contributi a favore dei proprietari di ville venete	PROBABILE	SERIO

5	Gare per affidamento lavori	Procedimento relativo alla gestione dei lavori nell'ambito delle ville affidate in gestione all'IRVV (Villa Venier, Villa Pojana, Villa Loredan)	PROBABILE	MARGINALE
6	Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni	Procedimento relativo alla acquisizione di beni e servizi per il funzionamento dell'Ente	PROBABILE	MINORE
7	Gestione economico finanziaria delle entrate e delle spese	Gestione delle entrate derivanti da rimborso rate di mutui, interessi, e contributi da parte di Enti o altri soggetti Gestione dei processi di spesa incluse le operazioni di fatturazione elettronica	PROBABILE	MINORE
8	Controlli e verifiche	Sopralluoghi e verifiche effettuati a seguito della concessione di mutui e contributi	PROBABILE	MARGINALE

La variazione in aumento della percezione del rischio relativo alla gestione economico finanziaria delle entrate e delle spese deriva dall'accorpamento di due processi. La variazione in aumento del processo "Concessione in uso di Ville in gestione all'IRVV" deriva invece dalla percezione individuale del valutatore (nel 2021 è stata fatta una sola concessione a titolo oneroso).

Rispetto alla mappatura precedente, è evidente una migliorata percezione del rischio corruttivo da parte dell'Istituto. Ciò è dovuto, oltre che alla efficace applicazione delle misure di prevenzione, mitigazione e trattamento dei rischi definite negli ultimi anni, anche alla sensibilizzazione del personale, raggiunta attraverso la formazione specialistica sull'argomento.

2.3.4.2 Identificazione dei rischi specifici di processo, ed individuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento del rischio

Dopo aver valutato la probabilità e l'impatto che si verifichino eventi corruttivi per i processi mappati, sono stati identificati i "rischi specifici" di ciascun processo. Si è poi proceduto alla selezione di misure di prevenzione, mitigazione, trattamento dei rischi corruttivi identificati con l'indicazione della tempistica di attuazione delle misure e i referenti responsabili dell'attuazione.

Tabella di sintesi delle misure previste:

MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE, TRATTAMENTO DEI RISCHI DEI RISCHI DI PROCESSO INDIVIDUATI PER PROCESSO	TRASPARENZA	ROTAZIONE DEL PERSONALE	CONFLITTO DI INTERESSI	FORMAZIONE	PROCEDURE	INFORMATIZZAZIONE	SUPERVISIONE E MONITORAGGIO	RISPETTO DEI TERMINI	COMMISSIONI	TEMPISTICA
Processo 1 - Processo di gestione del personale (acquisizioni e progressioni)										
Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti.					o	o				36 MESI
Processo 2 - Concessione in uso di ville in gestione all'Ente										
Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati.					o					12 MESI
Processo 3 - Concessione mutui (L.R.63/1979 e L. 233/1991)										
Accettazione domanda incompleta					o	o	o			24 MESI
Contatti informativi discriminatori (favorire una parte)					o	o				24 MESI
Processo 4 - Concessione contributi (L.R.63/1979 e L. 233/1991)										
Accettazione domanda incompleta						o				24 MESI
Successiva integrazione della documentazione allegata alla domanda, Integrazione della documentazione allegata alla domanda oltre il termine di scadenza							o	o		24 MESI
Processo 5 - Gare per affidamento lavori.										
Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche				o			o			18 MESI
Indebito frazionamento, funzionale all'utilizzo dell'affidamento diretto.	o			o			o			18 MESI
Pressioni dell'appaltatore per la rimodulazione del cronoprogramma della realizzazione dell'opera - Mancata applicazione di penali dovute.				o			o			18 MESI
Processo 6 - Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni.										

Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche	0				0		0			18 MESI
Personale poco competente per la corretta formulazione del capitolato e per bandire la gara d'appalto per la selezione del fornitore.				0						18 MESI
Indebito utilizzo dei motivi di urgenza, funzionale al ricorso dell'affidamento diretto.	0				0					18 MESI
Processo 7 - Gestione economico finanziaria delle entrate e delle spese										
Omissioni di alcune fasi di controllo o verifica e mancata trasparenza amministrativa che possono alterare la libera concorrenza procurando vantaggi personali.					0		0			24 MESI
Processo 8 - Controlli e ispezioni										
Induzione in errore del funzionario pubblico (es. tecnico addetto) al fine di vedersi riconosciuti requisiti qualitativi e/o quantitativi previsti anche se insussistenti		0			0		0			18 MESI
Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)		0			0		0			18 MESI

Le attività che si intende attuare e sviluppare nel triennio 2022-2024, coerenti con la normativa, con la Missione 01- Servizi istituzionali, generali e di gestione del DEFR Regione Veneto e gli indirizzi strategici previsti dalla Regione Veneto.

In applicazione della normativa in vigore, si evidenziano le seguenti misure :

Trasparenza - Nel periodo di riferimento si intende proseguire nelle attività relative alla trasparenza nel rispetto degli adempimenti di trasparenza previsti dal D.lgs 33/13, dal D.lgs 97/16, dalla Delibera ANAC n. 1134/17 da pubblicare nel rispetto costante degli obblighi di cui al Regolamento 2016/679/EU (privacy) e la predisposizione annuale della griglia della trasparenza annuale per l' attestazione OIV.

Il personale sarà coinvolto nelle verifiche prodromiche alla redazione annuale della Griglia della trasparenza. Il personale sarà maggiormente sensibilizzato sull'importanza della pubblicazioni e sarà tenuto ad una verifica semestrale delle pubblicazioni di competenza con predisposizione di un breve report.

Rotazione del personale - Nel periodo di riferimento si intende valutare la possibile rotazione del personale che effettua i sopralluoghi, con riferimento al medesimo procedimento.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse - Nel periodo di riferimento si intende sensibilizzare il personale al rispetto delle Linee guida in materia di conflitto di interessi e obbligo di astensione stabilite con Delibera del Presidente n. 2 del 17.04.2020.

Formazione del personale - Per il triennio 2022-24 si ritiene necessario:

- partecipare a corsi e seminari proposti dalla Regione del Veneto (es. la Giornata della Trasparenza)
- aderire ai corsi di formazione proposti dalla Regione del Veneto in collaborazione con GARI Gazzetta Amministrativa della P.A. e Regione Veneto
- realizzare dei corsi di formazione sull'impiego consapevole ed efficace dei programmi di lavoro in uso presso l'Istituto (a titolo esemplificativo halley e ascot-web);
- realizzare un seminario in house per la sensibilizzazione sulla tutela della privacy nel rispetto Regolamento europeo 2016/679/UE.
- realizzare attività formative dedicate al personale operante nei settori maggiormente esposti al rischio corruzione.

In particolare per l'anno 2022 si intende sensibilizzare il personale, con specifici corsi di formazione:

- sui reati contro la Pubblica Amministrazione;
- sul Codice di condotta del pubblico dipendente;
- sulla comunicazione collaborativa.

Protocolli di legalità /patti d'integrità negli affidamenti - Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 28.01.2021 è stato recepito il "Protocollo di Intesa in materia di appalti" sottoscritto in data 10 dicembre 2020 la Regione del Veneto con Anci Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL, UIL, alla cui osservanza è tenuto anche l'IRVV in qualità di Ente strumentale della Regione così come approvato dalla DGRV n. 1321 del 08.09.2020. Nelle procedure per l'acquisizione di beni, servizi e lavori viene inoltre utilizzato un modello per la sottoscrizione del patto di integrità. con il quale si stabilisce la formale obbligazione dei partecipanti al procedimento a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.

Procedure informatiche - Nel periodo di riferimento si intende dare attuazione alla Convenzione per l'avvio del progetto di convergenza delle infrastrutture informatiche del

sistema regionale veneto, come approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 29.07.2020.

Si intende inoltre portare a termine il processo di **Transizione Digitale** in attuazione al Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) che è il Testo Unico cui fa riferimento l'intera materia che riunisce e organizza le norme riguardanti l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese.

Alle misure sopra descritte si aggiungono alcuni adempimenti periodici obbligatori, tra cui :

- Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Predisposizione annuale delle Relazione del R.P.C.T.
- Adempimenti L. 190/2012 art.1, comma 32
- Predisposizione degli aggiornamenti annuali al P.T.P.C.
- Verifica periodica dell'efficace attuazione dei Piani
- Individuazione delle misure di prevenzione e mitigazione del rischio
- Partecipazione alla Giornata della Trasparenza organizzata ogni anno dalla Regione Veneto,
- Incontri periodici con O.I.V.

Controlli e verifiche - Nel periodo di riferimento si intende sensibilizzare il personale al rispetto delle "Linee guida per l'esecuzione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del DPR n. 445/2000" di cui alla D.G.R.V. n. 1266 del 3 settembre 2019 .

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi di ufficio, attività e incarichi extraistituzionali - Per il periodo di riferimento si prevede di stabilire una procedura con specifica per la richiesta di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi di ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali.

Formazione di Commissioni - Nel periodo di riferimento si intende sensibilizzare il personale al rispetto di quanto stabilito dalla Delibera n. 5/CS del 17.02.2017 e 36/CS del 28.06.2017 in ordine alla nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici (per le procedure con aggiudicazione al miglior rapporto qualità/prezzo) e delle commissioni di gara (per le procedure con aggiudicazione al miglior prezzo) interne per le gare bandite dall'IRVV in qualità di stazione appaltante .

Codice di comportamento del personale dell'IRVV - Nel periodo di riferimento si intende dare avvio del procedimento di aggiornamento del Codice Disciplinare e del Codice di Condotta, in linea con le linee guida ANAC nonché delle indicazioni della Regione del Veneto, con riferimento alle Linee Guida ANAC.

Si intende inoltre procedere a sensibilizzare il personale alla conoscenza e al rispetto del Codice di comportamento, ricordando che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel P.T.P.C.T è fonte di responsabilità disciplinare (L. 190/2012, art. 1, co 14)

Negli affidamenti di lavori e servizi si dovrà sempre riportare la seguente dicitura: "*Il Codice di condotta del personale dell'IRVV deve ritenersi esteso anche a quanti collaborano e/o operano in forza di contratto di fornitura o servizio...*". Nei contratti si dovrà sempre inserire la clausola risolutoria nel caso in cui non venga rispettato quanto previsto dal Codice di Comportamento.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi - Nel periodo di riferimento si intende sensibilizzare sulla necessaria verifica delle situazioni inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, nel rispetto del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, della Delibera A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016 con specifiche Linee guida in materia e della D.G.R.V. n. 1086 del 31.07.2018, n. 1086.

Tutela del whistleblower: la tutela dell'autore di segnalazioni di reati o di irregolarità -

Nel periodo di riferimento si intende sensibilizzare il personale sulla tutela dell'autore di segnalazioni di reati o di irregolarità, così come stabilito con Delibera n. 43/CS del 26.07.2017 nella quale è stata adottata una specifica Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti, ai sensi dell'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001 s.m.i. approdando contestualmente: il "Modulo di segnalazione degli illeciti al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRVV" e il "Modulo di segnalazione della discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRVV".

La procedura e la modulistica sono pubblicati nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, sezione "prevenzione della corruzione".

Per il periodo 2021-23 è prevista la revisione della Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 179/2017 e linee guida ANAC.

L'attuazione del principio di trasparenza quale diritto dei cittadini a un'accessibilità totale alle informazioni pubbliche, da esercitare prevalentemente attraverso lo strumento dell'accesso telematico, viene considerato infatti come strumento essenziale per la prevenzione di fenomeni corruttivi al fine di garantire la legalità e il buon andamento dell'amministrazione.

La trasparenza, che consiste nella *“libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (...), garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione”*, rappresenta uno strumento di estremo rilievo per la promozione dell'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, che si compie nel rispetto degli specifici obblighi di pubblicazione e nella promozione di maggiori livelli di trasparenza, rispetto a quelli definiti dal legislatore.

Accesso civico - Il personale è tenuto a compilare il Registro annuale degli accessi con riferimento alle attività di competenza nel rispetto di quanto stabilito nella Delibera n. 51/CS del 22.08.2017.

2.3.5 - Attuazione delle norme sulla trasparenza

L'IRVV ha avviato da tempo un percorso per garantire ai cittadini e a tutti i portatori di interesse visibilità della propria attività amministrativa utilizzando diversi strumenti e canali di comunicazione e contemporaneamente ha promosso processi di semplificazione amministrativa secondo i principi di accessibilità, fruibilità e completezza delle informazioni.

L'entrata in vigore del D.lgs. 97/2016 ha determinato un insieme di azioni che l'IRVV ha dovuto compiere:

- è stata definita, all'interno del sito istituzionale, la Sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE nel seguendo l'alberatura delle informazioni definita nell'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310/2016 e sono stati riallocati i *data set* disponibili;
- è stato disciplinato l'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, nel rispetto delle direttive ANAC contenute nelle Linee guida adottate con Delibera 1309/2016 (Delibera del Commissario Straordinario n. 51 del 22.08.2017).

Infine, a seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, le pubblicazioni vengono effettuate contemperando il diritto alla conoscenza da parte del cittadino, con il rispetto della privacy personale. Il Garante della privacy è intervenuto definendo delle Linee guida proprio per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di protezione dei dati personali nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul web di atti e documenti. Le linee guida hanno lo scopo di individuare le cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nei casi in cui effettuano attività di diffusione di dati personali sui propri siti web istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Il sistema organizzativo utilizzato dall'IRVV per garantire il tempestivo adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente è così caratterizzato: tutti i dipendenti sono tenuti alla trasmissione dei dati, all'aggiornamento e alle pubblicazioni previste dalla normativa in materia di trasparenza per gli argomenti di competenza. Con riferimento agli atti (Delibere e Decreti) il soggetto che predispose un provvedimento completa anche la sezione "trasparenza". Pertanto tutti gli uffici sono titolari, per materia, dell'informazione oggetto di pubblicazione e concorrono all'assolvimento degli obblighi previsti dal d.lgs. n. 33/2013, come individuate nella Tabella sotto riportata.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge i seguenti compiti:

- predispone il P.T.P.C. e verifica l'attuazione delle misure previste dal Piano, comprese quelle legate all'applicazione delle norme sulla trasparenza, attraverso un'attività di monitoraggio costante;
- aggiorna il P.T.T.I., all'interno del quale sono previste misure di monitoraggio sull'attuazione di obblighi di trasparenza;
- garantisce il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'Accesso Civico;
- collabora con l'OIV nelle attività connesse all' "attestazione dell'OIV" sul rispetto degli obblighi di pubblicazione in capo a ciascuna struttura;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione, all'autorità anticorruzione e nei casi più gravi all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Per lo svolgimento di tale attività si avvale della collaborazione di tutti gli uffici dell'Ente ed in particolare dei **Referenti** dell'anticorruzione (Cat. C e D); il personale di categoria B è tenuto a collaborare con i referenti al fine di garantire le attività previste dal P.T.P.C..

L'IRVV si impegna a coinvolgere i diversi portatori di interesse attraverso confronti diretti con i proprietari di ville, enti locali, associazioni, organizzazioni presenti sul territorio.

L'IRVV si impegna con iniziative e strumenti finalizzati alla diffusione dei contenuti del Programma sulla trasparenza con la pubblicazione nel sito www.irvv.net.

Il diritto di chiunque di accedere a dati/documenti/informazioni in possesso dell'Amministrazione è, dunque, garantito dall'IRVV attraverso l'attuazione, il monitoraggio e la relativa rendicontazione di tali obblighi.

Nel periodo riferimento la Trasparenza viene sottoposta ad attività di verifica a cura di tutto il personale della Struttura, coordinato dal R.P.C.T. e vengono adottati i seguenti criteri di valutazione per considerare gli obblighi:

- Costante aggiornamento,
- Completezza,
- Semplicità di consultazione,
- Comprensibilità,
- Omogeneità.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

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".

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 **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.

Tabella di sintesi – personale in servizio rispetto alla dotazione organica

Qualifica	Dipendenti in servizio	Dotazione organica (Del. n.19/CDA/20)	N° posti vacanti
Direttore	1 (tempo det. e part-time)	1	/
Dirigente Amministrativo	/	1	1
Dirigente Tecnico	/	1	1
Cat. D	2	7	4
Cat. C	3	7	4
Cat. B	3	3	
TOTALE	Tot. Dipendenti in servizio 9	Tot. Dotazione Organica 20	Tot. Posti vacanti 10

Tabella Numero di dipendenti in servizio dal 2006 al 2021

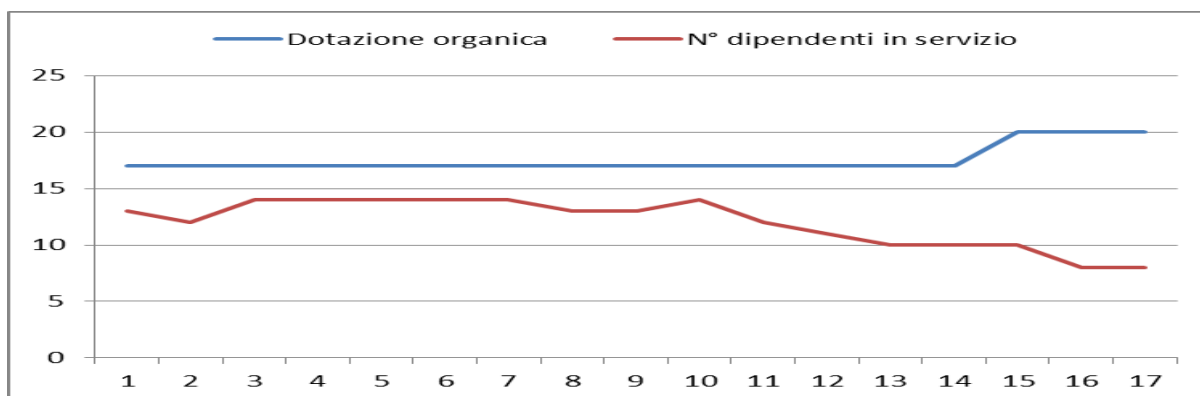
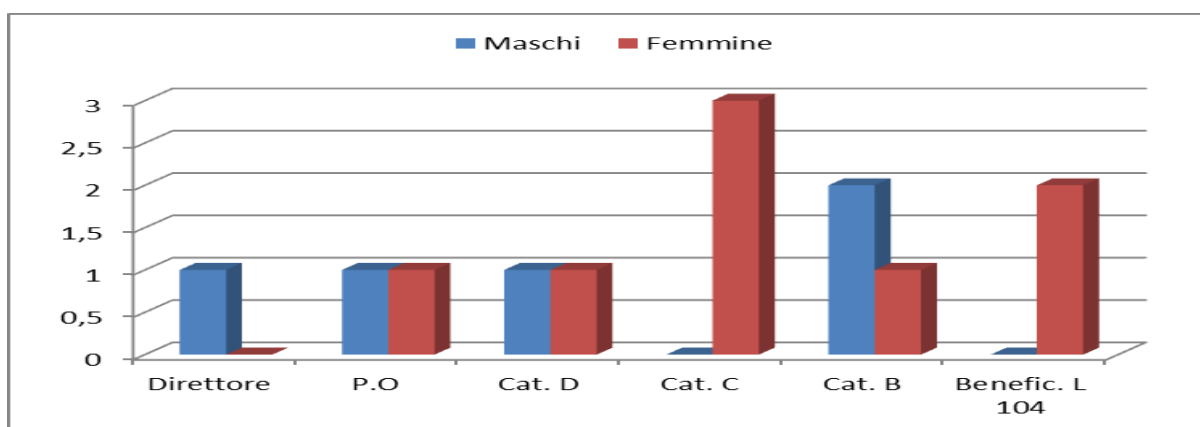


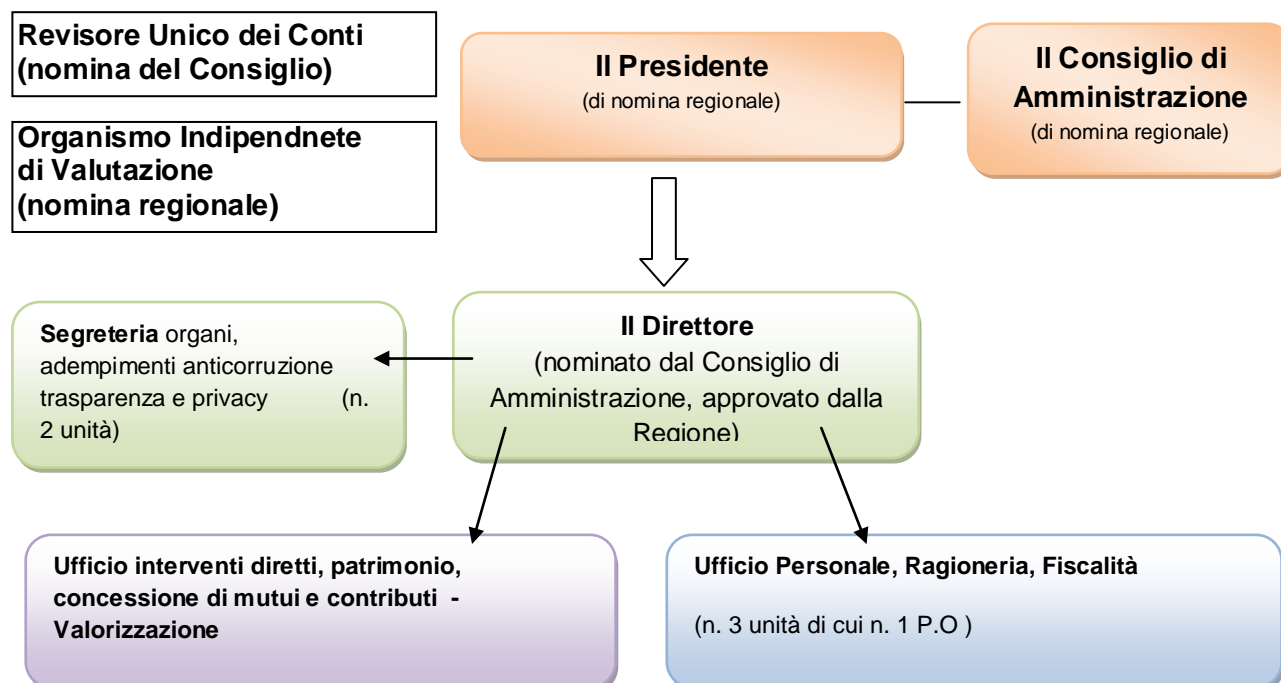
Tabella Distribuzione per genere



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. 104/92: 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: //.

Organigramma: Struttura organizzativa IRVV - 2022



Il personale è ripartito come segue in Uffici:

Ufficio Segreteria (del C.d.A 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)

Nel 2021 sono state avviate le procedure per dare attuazione alla riorganizzazione del 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 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.

Con sentenza n. 71 del 15.03.2022 ha dichiarato "inammissibile la questione di legittimità costituzionale":

Questa Corte rileva, peraltro, che la disposizione impugnata si limita a intervenire sui fondi per il trattamento accessorio del personale dell'IRVV, al fine di consentirne l'equiparazione a quello del personale di ruolo della Regione. Tale equiparazione è prevista dal comma 3 dell'art. 25 della legge reg. Veneto n. 63 del 1979, come modificato dal comma 2 dell'art. 23 della legge della Regione Veneto 24 ottobre 2019, n. 43 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 24 agosto 1979, n. 63 "Norme per l'istituzione e il funzionamento dell'Istituto Regionale per le Ville Venete 'IRVV'"), tra l'altro non impugnato dal Governo, e non è prevista dalla disposizione oggetto d'esame, a cui non può essere riconosciuto, sotto tale profilo, un autonomo effetto lesivo a fronte della perdurante vigenza della norma regionale presupposta .

Oltre alla carenza di personale, sia in termini numerici sia in termini di profilo professionale, nel 2021 è stata rappresentata alla Regione del Veneto l'esigua assegnazione di risorse, in questi anni coperta dall'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.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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 ha stabilito, 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.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Premesse

In ossequio alle disposizioni della normativa vigente nel presente piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 si è indicata la consistenza della dotazione organica e la

sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'IRVV è un ente strumentale della Regione del Veneto e deve, come tale, rispettare le disposizioni impartite dalla stessa amministrazione, soprattutto in materia di contenimento della spesa di personale. La DGRV n. 1547 del 17.11.2020 ha di fatto provveduto al riordino delle direttive fornite agli enti strumentali in materia di personale.

Gli atti che comportano un incremento delle spese di personale debbono ottenere la preventiva autorizzazione della struttura regionale a cui è assegnato l'ente strumentale che ne valuta la legittimità e la conformità con programmazione e gli indirizzi della Regione del Veneto riferiti all'ente. Gli atti in questione possono riguardare le assunzioni di personale a tempo indeterminato, individuazione ed assegnazione di incarichi di Posizione Organizzativa, alte professionalità, di responsabilità e lo schema degli atti di contrattazione integrativa dei singoli enti, incarichi dirigenziali e di collaborazione e consulenza motivata da carenze di organico.

Decorsi i trenta giorni dalla richiesta, se non pervengono richieste di chiarimenti o divieti di assunzioni dell'atto per illegittimità, si potrà procedere al perfezionamento dell'atto ed entro cinque giorni dall'effettiva adozione si deve trasmettere alla struttura regionale referente.

Per tutte le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato è previsto il ricorso prioritariamente all'istituto della mobilità tra enti della Regione del Veneto, rimanendo facoltativa la mobilità ordinaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 8, della L. 56/2019 che così recita "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2022-2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

Nel caso, pertanto, tale modalità non fosse percorribile, le assunzioni potranno avvenire tramite concorsi o selezioni, secondo le previsioni di legge.

Tabella di sintesi - I dipendenti in servizio sono riferiti al 1/01/2022

Categorie	Organico Deliberazione C.d.A n. 19 del 29/07/2020	Totale dipendenti in servizio	posti disponibili	NOTE
Direttore	1	1	/	
Dirigente Amministrativo	1	/	1	
Dirigente Tecnico	1	/	1	
D	7	2	5	
C	7	3	4	
B	3	3	/	
TOTALI	20	9	11	

(*) il Direttore ha un incarico a tempo determinato per la durata di tre anni a decorrere dal 01.08.2021

La dotazione organica è la forza lavoro stabilmente dedicata alle attività necessarie al raggiungimento delle finalità dell'Ente e si costituisce in base alle professionalità che sono necessarie e coerenti con l'obiettivo e le finalità attribuite all'Istituto dalla Legge Regionale n. 63/1979 così come modificata ed integrata dalla Legge Regionale n. 43 del 24 ottobre 2019. In particolare con la modifica dell'articolo 2 della legge istitutiva L.R. 63/79 sono state ampliate le funzioni affidate all'Istituto.

La legge di riforma ha riorganizzato l'attività dell'IRVV e le importanti novità che investono l'Istituto hanno attivato il processo di riorganizzazione, considerato idoneo a realizzare e presidiare queste nuove competenze, che si aggiungono a quelle in essere.

Il modello organizzativo è da un lato coerente per competenze, professionalità e numero alle attività e alle funzioni assegnate; dall'altro, deve però essere adeguatamente sostenuto con un contributo di gestione per la copertura delle spese del personale e delle spese di funzionamento. Questo al fine di garantire equilibrio di bilancio fra entrate correnti ricorrenti e spese correnti ricorrenti. Tale questione è stata da tempo e in più occasioni portata a conoscenza dell'amministrazione regionale e risulta fondamentale ed essenziale per gestire

la realizzazione dei finanziamenti e coprire i costi di gestione oltre, come già detto, essere necessaria per lo sviluppo e l'implementazione delle nuove attività.

Allo stato attuale si propongono le seguenti proposte assunzionali, per il primo anno al fine di sopperire alla estrema e non più procrastinabile necessità di coprire le gravi carenze di personale e garantire la gestione ordinaria non in perenne stato di emergenza:

1. confermare l'esigenza di due dirigenti a capo delle due aree organizzative;
2. prevedere l'affiancamento di nuovo personale a quello prossimo al pensionamento o in sostituzione dell'eventuale mobilità presso altre pubbliche amministrazioni;
3. confermare l'esigenza di acquisire, anche con la formula del distacco prevista dall'articolo 2, comma 4, della L.R. 3/2021, n. 2 dipendenti con qualifica di specialista amministrativo con competenze amministrative/giuridico/legali, di n. 2 dipendenti con qualifica di specialista tecnico, di cui n. 1 con competenze collegate alla promozione e valorizzazione non solo del patrimonio costituito dalle Ville Venete ma anche di quelle date in gestione dalla Regione del Veneto, n. 1 dipendente con qualifica di specialista economico/contabile ed infine n. 2 dipendenti con profilo di assistente amministrativo/contabile e n. 1 dipendente con profilo di assistente tecnico;
4. procedere alla verifica dell'impatto organizzativo necessario al presidio di competenze complesse, strategiche e dettate da previsioni normative in continua evoluzione, come il Data Protection Officer (DPO), figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 GDPR, la materia della Trasparenza e Anticorruzione (L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 39/2013) a cui si aggiunge la normativa sull'Antiriciclaggio di cui al D.Lgs. 231/07 recepito con DGRV n. 833 del 19.06.2019, l'Agenda 2030 adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25.09.2015 che prevede il raggiungimento di obiettivi di sviluppo sostenibile, come previsto dalle DGRV n. 1351 del 18.09.2018 e n. 1488 del 15.10.2019, i nuovi obiettivi assegnati con il ciclo della performance, il Responsabile della Transizione Digitale (RTD) e tutte le competenze allo stesso affidate e adempimenti previsti con cadenze annuali e infra-annuali, ecc...

Nel corso dell'anno 2018 e 2019 si sono portati a termine e realizzati gli accordi contenuti nei CCDI siglati rispettivamente in data 11.06.2018 e 10.06.2019, tra la componente trattante pubblica e le Organizzazioni sindacali con la RSU, volti alla valorizzare le figure professionali presenti all'interno dell'Istituto, attribuendone maggiori responsabilità, nonostante la carenza di personale. Infatti con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 63 del 13.11.2018 si sono recepite le disposizioni contenute nella DGRV n. 1354 del 01.09.2016 ``Disciplina degli

incarichi di Posizione Organizzativa (P.O.) e di Alta Professionalità (A.P.), in applicazione della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54 e smi, degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999 e dell'art. 10 del CCNL 22.01.2004" ed individuato le Posizioni Organizzative all'interno dell'IRVV da assegnare. Le stesse, con successivo provvedimento del Direttore n. 215 del 30.11.2018, sono state attribuite, a decorrere dal 01.12.2018, ai due dipendenti di categoria giuridica D in ruolo all'Istituto. Nel corso dell'anno 2022 andranno a scadere gli incarichi suddetti e quindi si dovrà attivare preventivamente una contrattazione con le OO.SS. e la RSU dell'IRVV.

L'annosa questione della mancata autonomia finanziaria dell'IRVV data dall'assenza della capacità impositiva dell'Istituto e quindi di entrate proprie, ha trovato una prima risposta positiva da parte dell'Amministrazione Regionale che ha incrementato a € 790.000,00 il contributo ordinario di gestione per l'anno 2021. Ciò ha reso possibile la copertura delle spese del personale e di parte delle spese correnti, non risolvendo però lo squilibrio finanziario di parte corrente anche se si è attenuato di molto.

L'IRVV si impegnerà a mantenere alta l'attenzione della Regione del Veneto e del Friuli Venezia Giulia sul tema, cercando, non solo di consolidare l'attuale importo del contributo ma anche di incrementarlo al fine di poter dare copertura alla totalità delle spese correnti presenti e future, riportando un pareggio di parte corrente.

Per l'anno 2021 rimane comunque aperto e ancora irrisolto il problema dell'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate del personale dell'Istituto e per la retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative, che non riescono ad assicurare un trattamento economico equiparato a quello del personale regionale, come disposto dall'articolo 25 della L.R. 63/79 e smi. Le stesse Posizioni Organizzative sono state attribuite con un importo inferiore rispetto al minimo assegnato ai dipendenti regionali e la loro retribuzione di risultato è garantita solamente per il 15% invece del 25% previsto come massimo contrattuale nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati e di una valutazione complessiva rientrante nella fascia più alta.

Il fondo risorse decentrate stante la normativa in vigore, costringe l'Istituto a coprire i posti a disposizione in organico tramite l'istituto del distacco da parte della Regione del Veneto, previsto anche dalla L.R. 3/2021 il cui articolo 2 ha previsto l'inserimento, dopo l'articolo 25 della L.R. 63/79, dell'articolo 25bis.

L'istituto del comando in entrata comporta che i compensi accessori di tale personale gravino sul fondo risorse decentrate, penalizzando i dipendenti dell'Istituto rispetto al principio di equiparazione di cui all'articolo 25 della L.R. 63/79 e smi.

All'istituto della mobilità, così come da disposizioni della DGRV n. 1547 del 17.11.2020, oltre che al ricorso al distacco dalla Regione del Veneto, si ricorrerà per la copertura dei posti attualmente ricoperti dal personale, qualora lo stesso raggiunga i requisiti per essere posto in quiescenza o che richieda l'autorizzazione alla mobilità esterna presso altre pubbliche amministrazioni.

L'IRVV, inoltre, per garantire il presidio di alcuni servizi essenziali, riducendo contemporaneamente l'incidenza sui costi e concentrare le proprie risorse umane sulle attività istituzionali e il "core business" principalmente collegato ai processi di conservazione, restauro e valorizzazione del patrimonio delle Ville Venete, ha avviato percorsi di collaborazione con le strutture della Regione del Veneto (servizi informatici, gestione del personale, acquisti centralizzati, ecc ...) di cui una è stata oggetto di apposita convenzione, ma che, comunque, non sono sufficienti a sviluppare una strategia complessiva rispetto alle funzioni assegnate e che il Consiglio di Amministrazione dovrà realizzare al pieno delle sue funzioni.

Si prevede, inoltre, anche il ricorso a collaborazioni occasionali attribuibili a dipendenti di Amministrazioni regionali o di enti locali che possano, nell'attesa di vedere assegnato personale da parte della Regione del Veneto, essere di supporto al personale in ruolo nello svolgimento dei compiti più impegnativi, come la transizione digitale e il nuovo protocollo informatico dell'IRVV, la gestione di contratti di appalto di servizi, forniture o di lavori, nei limiti della normativa vigente.

Le priorità sono principalmente collegate al rinforzo dell'organico presente e di quelle figure professionali cruciali che sono prossime alla pensione per raggiungimento di limiti d'età e di anzianità.

Area Amministrativo - Contabile

È necessario acquisire unità lavorative con le seguenti caratteristiche:

- n. 1 assistente economico, di categoria C, operante all'Ufficio Ragioneria che cura tutte la parte delle entrate dell'IRVV con verifica e controllo puntuale delle rate di ammortamento dei mutui in essere e valido supporto per la redazione dei documenti contabili annuali. E'

previsto l'affiancamento del dipendente che sarà posto in quiescenza nel corso del 2023.

Tale figura deve essere affiancata da un sostituto già da ora con ricorso all'Istituto del distacco e/o con una figura professionale almeno di pari categoria. In considerazione delle attività che l'Istituto è chiamato a svolgere, in ossequio alle disposizioni della LR. 43/2019 di modifica ed integrazione della L.R. 63/79, si prevede la sostituzione anche del dipendente posto in quiescenza con un altro di pari qualifica nel corso del 2023. Nel 2024 si prevede un'ulteriore unità di categoria C, con profilo amministrativo di supporto allo staff di direzione.

- n. 1 specialista economico, di categoria D, in considerazione alle notevoli incombenze normative che debbono essere svolte puntualmente dall'Ufficio Ragioneria/Personale;
- n. 2 dipendenti di categoria D con profilo amministrativo/giuridico/legale. Nell'area è necessaria la presenza di figure professionali con competenze legali e giuridiche, attualmente non presenti che siano di supporto oltre che agli uffici anche allo staff di direzione.

Area Tecnica

Un pensionamento è previsto nel 2022 di un esecutore con mansioni di autista ma operativo per le manutenzioni. Essendo di categoria B1 potrebbe essere attivato sia il distacco che la chiamata nominativa presso l'ex centro per l'impiego.

L'ufficio necessiterebbe di un rinforzo operativo di n. 4 unità lavorative con il seguente profilo:

- n. 2 specialisti tecnici, di categoria D, di cui n. 1 con competenze collegate alla promozione e valorizzazione
- n. 2 assistenti, di categoria C, di cui n. 1 con profilo di tecnico/geometra e n. 1 con competenze amministrativo/contabili.

Potrebbero, inoltre, essere attivate Collaborazioni occasionali attribuite a dipendenti di altre amministrazioni a supporto momentaneo del periodo di transizione sia ai dipendenti in servizio che ai nuovi dipendenti soprattutto se sprovvisti di adeguata esperienza nel settore.

Per i dipendenti in ruolo si affronterà, in accordo con le OO.SS. e la R.S.U. percorsi di qualificazione nei limiti e nell'ambito della normativa attualmente in vigore e della capienza del Fondo Risorse Decentrate.

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA approvata con Deliberazione del CDA n. 19/2020	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 1/1/2022	PREVISIONI Al 31/12/2022	PREVISIONI Al 31/12/2023	PREVISIONI Al 31/12/2024
Direttore	1	1	1	1	1
Dirigente Amministrativo	1	0	1	1	1
Dirigente Tecnico	1	0	1	1	1
D	7	2	7	7	7
C	7	3	6	6	7
B	3	3	3	3	3
TOTALE	20	9	19	19	20
Posti Vacanti		11	1	1	0

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il riesame del Piano comporta, in particolare, l'obbligo di rivedere complessivamente il Piano e di ripercorrere lo stesso processo di gestione del rischio, riprogrammando le azioni relative a tutte le fasi e sottofasi della gestione del rischio.

Nel corso del triennio l'IRVV promuoverà forme di comunicazione e consultazione, anche on line, sulle misure che intende implementare, per coinvolgere gli utenti, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholder).

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. L'OIV esamina 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.