

Istituto Regionale per le Ville Venete

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

Aggiornamento 2024

PREMESSA

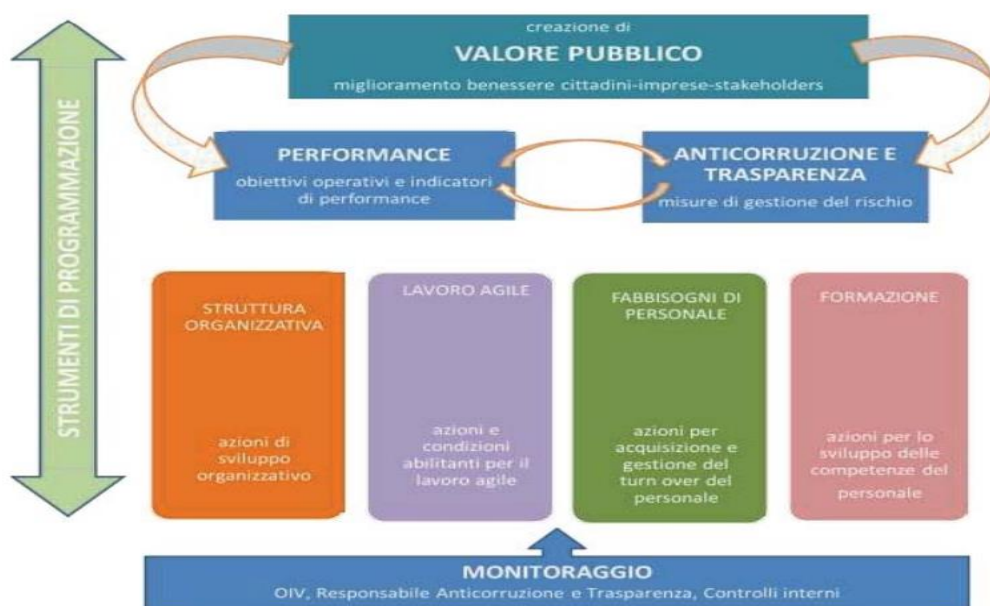
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Funzioni.....	5
1.2 Analisi del contesto	7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore pubblico	9
2.2 Performance	11
2.2.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione.....	11
2.2.2 Definizione degli obiettivi strategici ed individuali.....	12
2.2.3 Il ciclo di gestione della performance.....	15
2.2.5 La rendicontazione dei risultati.....	15
2.2.6 I sistemi di valutazione delle performance.....	16
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	18
2.3.1 La strategia IRVV.....	18
2.3.2 Strutture di riferimento.....	19
2.3.3 La gestione del rischio.....	20
2.3.4 - Trasparenza.....	25
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	26
3.1 Struttura organizzativa	26
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	30
3.3 Piano triennale del Fabbisogni di personale.....	30
3.4 Azioni positive.....	35
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	37

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 adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno.

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.



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tabella 1 - Scheda anagrafica IRVV

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



1.1 Funzioni IRVV

La Legge Regionale 63/79 s.m.i, in particolare l'art. 2, definisce le funzioni dell'Istituto Regionale per le Ville Venete (IRVV)

Tabella: Funzioni IRVV

Consolidamento e restauro delle ville venete	Provvede, in concorso con il proprietario o sostituendosi ad esso, al consolidamento e al restauro delle ville venete, soggette alle disposizioni del "Codice dei beni culturali e del paesaggio"	Art. 2, c. 2
Promozione, miglior utilizzazione (anche mediante studi e ricerche)	Provvede alla promozione ed alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche, delle ville venete	Art. 2, c. 2
Supporto alle politiche di promozione turistica	Fornisce supporto alle politiche di promozione turistica delle ville venete	Art. 2, c. 3, lett. a)
Restauro delle ville venete di proprietà regionale	Provvede al restauro delle ville venete di proprietà regionale e collabora alla valorizzazione delle collezioni ivi contenute	Art. 2, c. 3, lett. b)
Gestione di ville regionali	Può gestire le ville venete di proprietà regionale	Art. 2, c. 3, lett. e)
Espropri, acquisti di Ville Venete	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	Art. 2, c. 3, lett. c)
Valorizzazione, conservazione e recupero del contesto figurativo	Promuove azioni volte alla valorizzazione, conservazione e recupero del contesto figurativo delle ville venete soggette alle disposizioni della parte II del Codice	Art. 2, c. 3, lett. d)

Tutela del contesto figurativo	Tutela del contesto figurativo delle ville venete anche attraverso segnalazioni ai Comuni	Art. 27 bis c. 2
Percorsi formativi per tecnico del restauro	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 [...];	Art. 2, c. 3, lett. f)
Elaborazione progetti di rilevante interesse per la valorizzazione del patrimonio culturale	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	Art. 2, c. 3, lett. g)
Progetti di conoscenza e formazione	Promuove, anche in accordo con il MIUR, progetti di conoscenza, di formazione e di istruzione	Art. 2, c. 3, lett. h)
Sensibilizzazione della comunità	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	Art. 2, c. 3, lett. i)
Promuove la conoscenza della storia	Promuove la conoscenza della storia delle ville venete, della cultura e delle tradizioni ad esse connesse, anche attraverso i propri archivi e biblioteca. Promuove la costituzione di una rete di archivi pubblici e privati relativi le Ville venete ed il loro territorio.	Art. 2, c. 3, lett. l)
Componente all'Osservatorio regionale per le ville venete	Partecipa come componente all'Osservatorio regionale per le Ville venete costituito dalla Giunta Regionale	Art. 27 ter
Sportello Unico delle Ville Venete (SUVV)	Svolge funzione di Sportello Unico delle Ville Venete per fornire servizi informativi e operativi ai soggetti privati ed agli Enti, costituito presso l'Istituto.	Art. 27 quater

1.2 Analisi del contesto

Come opera l'IRVV	con interventi indiretti	Sostegno economico ai proprietari tramite mutui a tasso agevolato e contributi a fondo perduto
	con interventi diretti	Interventi di salvaguardia, se necessario previo acquisto o espropriazione

A chi si rivolge l'attività dell'Istituto:

Tabella: Gli stakeholder dell' IRVV

Stakeholder primari: sono quanti hanno proprietà, diritti, interessi o aspettative nell'attività dell'IRVV	Proprietari delle ville venete (pubblici e privati) chiamati a preservare in prima persona il patrimonio architettonico costituito dalle ville venete ma sostiene spese di manutenzione e i costi di gestione
	Professionisti (Ingegneri, Architetti, Geometri) che coadiuvano i proprietari nelle scelte di conservazione delle ville
Altri stakeholder primari	Regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia
	Soprintendenze
	Comuni

Stakeholder secondari stakeholder: sono organizzazioni che influenzano e dialogano per migliorare le azioni e l'attività dell'Istituto	Associazione per le Ville venete (AVV): nata nel 1979 è la principale referente dei proprietari di ville venete
	Associazione Dimore Storiche Italiane ADSI (in particolare ADSI Veneto e FVG): nata nel 1977 riunisce i proprietari privati di immobili storici
	Associazione Ville venete & Castelli: da circa 30 anni opera in Italia e all'estero per far conoscere le ville venete come strutture turistiche sia nel Veneto che in Friuli Venezia Giulia
	Consorzio Ville venete (Villeveneteforyou) iniziativa realizzata nell'ambito del Progetto di eccellenza "Residenze reali, ville, castelli e giardini storici (ex art. 1, c. 1228 della L. 296/2006)
	Associazione Ville venete dell'Adige (ViVeA) riunisce proprietari di ville venete, gestori, appassionati, studiosi e professionisti
	Associazione imprenditori Ville venete riunisce imprenditori, studiosi, proprietari di villa con il comune obiettivo di sostenere, agevolare, conservare e valorizzare le ville venete
	Ordini professionali di Veneto e Friuli Venezia Giulia (ingegneri, architetti, geometri)
Uffici Scolastici Regionali del Veneto e del Friuli	

	ANCI di Veneto e Friuli Venezia Giulia
--	---

Possibili modifiche del contesto	Evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali
	Vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali
	Evoluzione delle normative di riferimento

Tabella: Il contesto operativo nell'ambito del quale opera l'IRVV (contesto esterno)

Regione del Veneto		Regione autonoma del Friuli Venezia Giulia	
E' 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		E' 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 PIL 2023	+1,24 , con una crescita, rispetto ai livelli pre-Covid, rispettivamente +2,07	Il PIL 2023	+1,15 , con una crescita, rispetto ai livelli pre-Covid del +2.19
Flussi turistici che coinvolgono anche le ville venete	+ 4,7 di arrivi rispetto il 2022	Flussi turistici che coinvolgono anche le ville venete	+3,0 di arrivi rispetto il 2022
Delittuosità	posizionamento al di sotto la media nazionale	Delittuosità	posizionamento al di sotto la media nazionale
Il Procuratore distrettuale antimafia in un suo intervento del marzo 2023 comunica che l'area di confine tra il Veneto e il Friuli è la più infiltrata con un territorio non "infetto" ma neppure "immune" dove la mafia reinveste i propri capitali, fa riciclaggio come dimostrato dai beni confiscati			

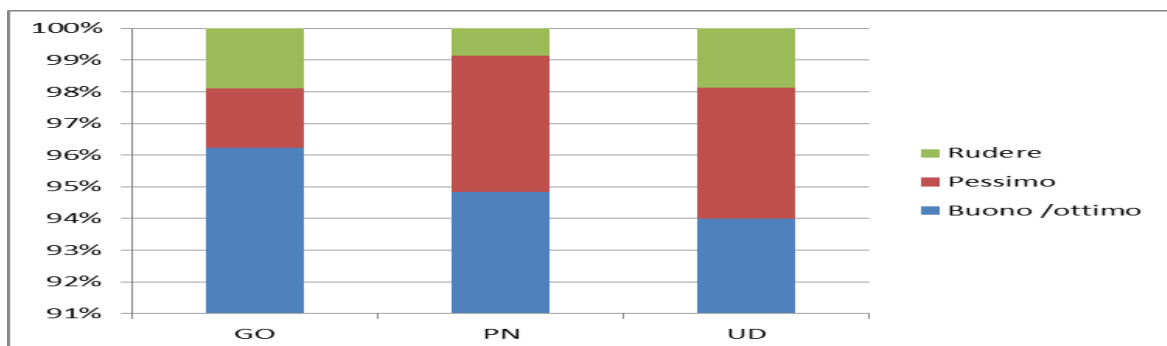
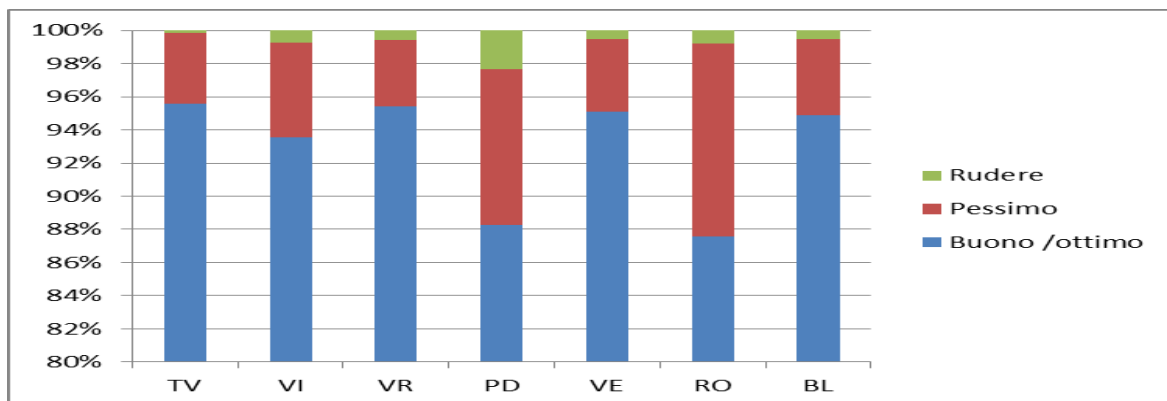
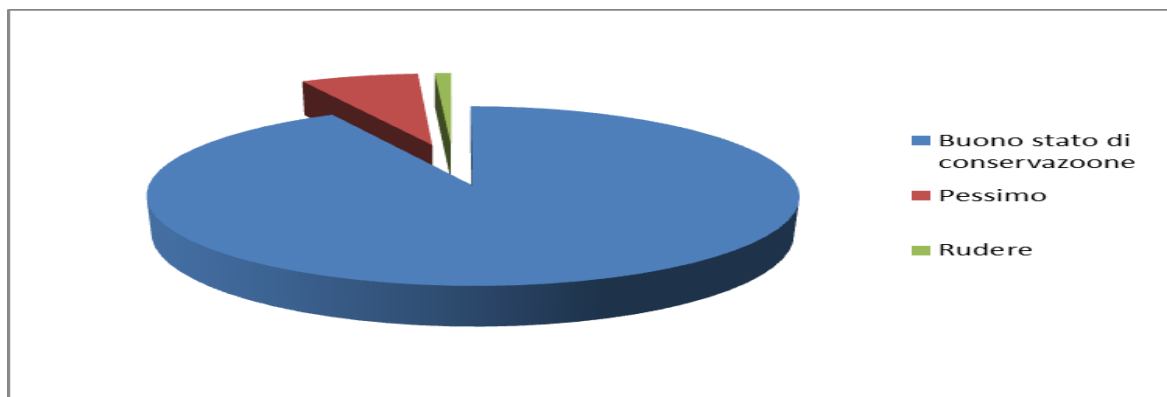
Fonti: CGIA di Mestre, DemosKcopiKa Banca d'Italia, Servizio Analisi Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza Direzione Centrale Della Polizia Criminale del Ministero degli Interni

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Lo stato attuale di conservazione delle ville venete dimostra i risultati dell'attività svolta dall'Istituto per il consolidamento e il restauro delle ville venete:

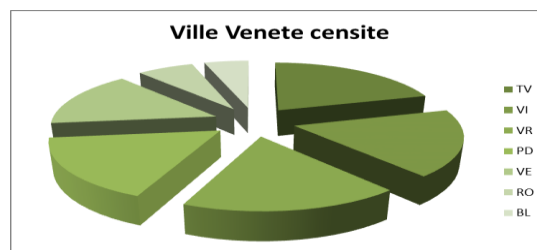
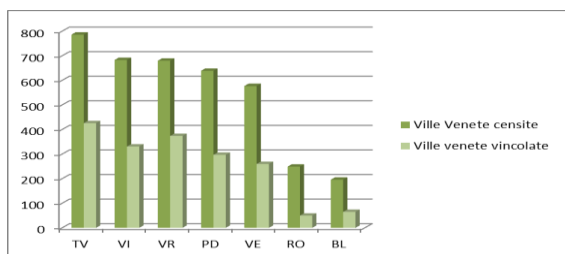
Stato di conservazione delle ville venete:



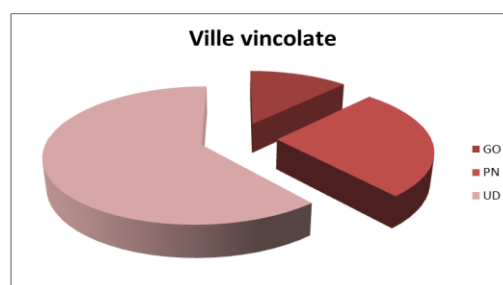
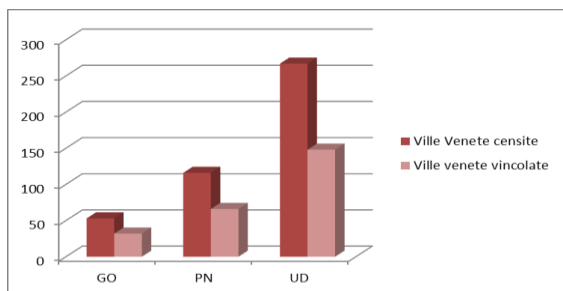
Fonte: catalogazione IRVV 2016

Le Ville venete censite dall'Istituto nei territori del Veneto del Friuli Venezia Giulia sono complessivamente **4263** di cui quelle censite nel Veneto sono 3825 di cui 1818 soggette a provvedimento di tutela (vincolo); quelle nel Friuli Venezia Giulia sono 438 di cui 246 soggette a provvedimento di tutela (vincolo).

Numero complessivo delle Ville venete nella Regione Veneto								
VENETO	TV	VI	VR	PD	VE	RO	BL	Totale
Ville venete censite	787	695	685	638	574	250	196	3825
Ville venete vincolate	427	338	379	297	261	50	66	1818



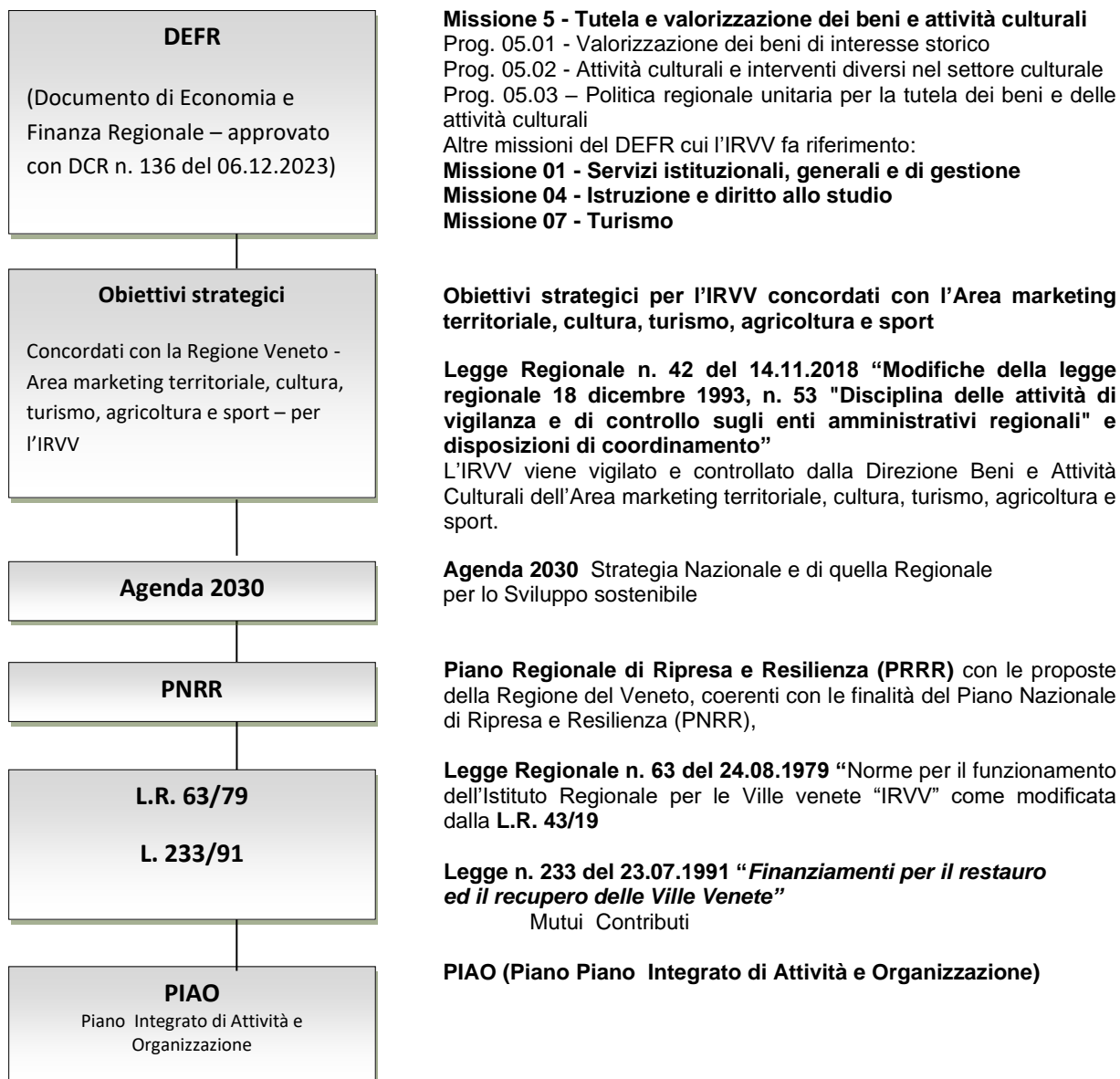
Numero complessivo delle Ville soggette a vincolo nel Friuli Venezia Giulia				
FRIULI VENEZIA GIULIA	GO	PN	UD	totale
Ville venete censite	53	117	268	438
Ville venete vincolate	32	66	148	246



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:



2.2.2 Definizione degli obiettivi di performance strategici ed individuali

Obiettivi ordinaria amministrazione:

Attività istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> - regolare gestione dei procedimenti e degli atti amministrativi, la regolare tenuta dei registri degli atti e degli accessi agli atti, le pubblicazioni e la trasparenza - regolare sviluppo del Ciclo della Performance - realizzazione delle attività di prevenzione della corruzione - completamento del processo di transizione digitale; - formazione del personale - gestione ordinaria della sede in Villa Venier Contarini - gestione e realizzazione delle attività per la tutela della privacy
Concessioni di finanziamenti (mutui e contributi)	Attraverso l'elaborazione, approvazione e gestione dei nuovi bandi per l'erogazione di finanziamenti, nel rispetto dei principi informatori della legge istitutiva e del codice dei beni culturali. L'attività di finanziamento è realizzata con risorse proprie e statali (Legge n. 233/91)
Gestione di ville regionali – interventi diretti	Villa Venier Contarini a Mira (VE) Villa Pojana a Pojana Maggiore (VI) Villa Loredan a Sant'Urbano (PD) Interventi diretti
Studi – ricerche - catalogazione	Aggiornamento del catalogo on line Progetti editoriale Giornate di studio
Iniziative di promozione e valorizzazione	l'obiettivo di avvicinare e far conoscere il patrimonio culturale costituito dalle ville venete e che si ritiene abbiano la caratteristica di avere un positivo e ampio riscontro a parte del pubblico.

Obiettivi di performance:






Performance periodica	Definizione di obiettivi strategici di performance organizzativa
	Definizione di obiettivi strategici di performance individuale

Tabella: sviluppo temporale degli obiettivi

OBIETTIVI di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVI di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
X	X	X	X	X	X						
X	X	X	X	X	X						
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

	Missi on DEFR	RACCORDO PNRR - DEFR - PIAO	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 1	01	<p>DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>PIAO</p> 	Digitalizzazione con progressiva riduzione della documentazione cartacea	Temporale	31.12.2024	30.06.2024	20%
OB. 2	01	<p>DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>PIAO</p> 	Formazione specialistica riservata al personale per la prevenzione dei reati, sul codice di comportamento, per le attività trasparenza amministrativa	Numero corsi seguiti	3	8	10%
	Missi on DEFR	RACCORDO DEFR e PCPT	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 3	01 05 07	<p>DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali”.</p> <p>Missione 07 – Turismo</p> <p>PIAO</p> 	Percorso partecipativo di incontro gli stakeholder primari dell’Istituto: i proprietari di ville venete e i professionisti (Ingegneri, Architetti, Geometri) che li coadiuvano, per conoscere le aspettative dei proprietari nei confronti dell’Istituto e le necessità soddisfabili	Report sulle aspettative per singola provincia	3	7	30%

	Missi on DEFR	RACCORDO PNRR - DEFR - PIAO	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 4	01 05 07	<p>PNRR</p> <p>DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali”.</p> <p>PIAO</p>  	<p>Sviluppo del sito istituzionale rendendolo più dinamico ed interattivo che accorci le distanze con gli utenti, mirato alla divulgazione delle attività in corso sia istituzionali che promozionali con informazioni inerenti l'intero complesso delle Ville venete</p>	Temporale	31.12.2024	31.06.2024	20%
OB. 5	01 04 05 07	<p>DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio</p> <p>Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali”.</p> <p>Missione 07 – Turismo</p> <p>Obiettivi IRVV del DEFR</p> <p>PIAO</p>   	<p>Promuovere la conoscenza e la comprensione del patrimonio culturale rappresentato dalle ville venete da parte delle nuove generazioni, con particolare riferimento agli studenti della scuola primaria e secondaria (Turismo Scolastico in Villa)</p>	Numero di Istituti Scolastici coinvolti	10	30	20%

2.2.3 Il ciclo di gestione della performance

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

Fasi del ciclo di gestione della performance:	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.

2.2.4 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.

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

2.2.5 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.

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.

70%	Performance organizzativa (50%)	
	Obiettivi si struttura	Obiettivi di Efficacia interna Ob. 1 .. Obiettivi di Efficacia Esterna Ob. 1
	Performance individuale (50%)	
		Obiettivo/i individuale 40% Obiettivo tempi di valutazione 10%
30%	Fattori di prestazione	
		1. capacità di gestione delle risorse umane 25% 2. capacità manageriali 45% 3. capacità di comunicazione 10% 4. gestione strumenti di valutazione dipendenti 20%

Il punteggio viene attribuito secondo il seguente sistema:

Completamente inadeguato	Completamente inadeguato	Parzialmente inadeguato	Parzialmente inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Molto Buono	Eccellente	Raggiunto e superato con qualità documentata
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

30% - B 40% - C 50% - D 60% - E.Q.	Performance organizzativa (70%)	
	Obiettivi si struttura	
	Performance individuale (30%)	
		Obiettivo/i individuale
70% - B 60% - C 50% - D 40% - E.Q.	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 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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ricorda che le misure di prevenzione della corruzione e la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma sono esse stesse produttive di valore pubblico (PNA 2022 pag. 23)

Valore Pubblico della prevenzione della corruzione	Previene fenomeni di cattiva amministrazione		
	Persegue obiettivi di imparzialità		
	Sostiene la trasparenza	Informazioni uguali e reperibili nello stesso modo per tutti	
	Favorisce la qualità delle pubbliche amministrazioni	Maggiore motivazione e responsabilizzazione nella gestione delle attività	
		Maggiore collaborazione alla gestione della cosa pubblica e responsabilizzazione nell'accesso alle risorse	
Maggiore fiducia dei lavoratori			
		Maggiore fiducia dei cittadini (Valore Pubblico legittimazione)	

Le direttrici fondamentali nell'approccio preventivo al contrasto della corruzione:
1. trasparenza;
2. attività successive alla cessazione dal servizio (<i>pantouflage</i>);
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

2.3.2 Strutture di riferimento

Tabella: Strutture di riferimento per l'anticorruzione

Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T).	<p>RPCT dell'IRVV è il Direttore IRVV, unica figura dirigenziale presente nell'Istituto</p> <p>I compiti del R.P.C.T. sono definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dalla Legge n. 190/2012 b) dal D. Lgs. n. 39/2013, c) dal D. Lgs. n. 33/2013, d) dal DPR n. 62/2013, dal D. Lgs n. 165/2001 art. 54-bis e alla Legge n. 179/17
I Referenti per l'anticorruzione	<p>Per l'IRVV sono individuati annualmente nei dipendenti IRVV di categoria D e C.</p> <p>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.</p>
Dipendenti	<p>Si intendono dipendenti 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.</p> <p>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.</p> <p>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.)</p>
Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)	<p>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.</p>
Il Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio	<p>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".</p> <p>Con Delibere n. 35/CS del 10.10.2019 e n. 39/CS è stata recepita la D.G.R.V. n. 833 del 19 giugno 2019 e nominato il <u>Gestore per le segnalazioni</u> 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</p>
Il Responsabile per la Protezione dei Dati (R.P.D. o D.P.O.)	<p>Con Decreto del Direttore n. 130 del 15.10.2021 è stato nominato il Responsabile della Protezione dei dati (DPO) esterno all'IRVV per la durata di tre anni.</p>

2.3.3 La gestione del rischio corruttivo (mappatura dei processi, analisi del rischio, misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio)

Il processo di gestione del rischio corruttivo si articola in tre fasi:

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

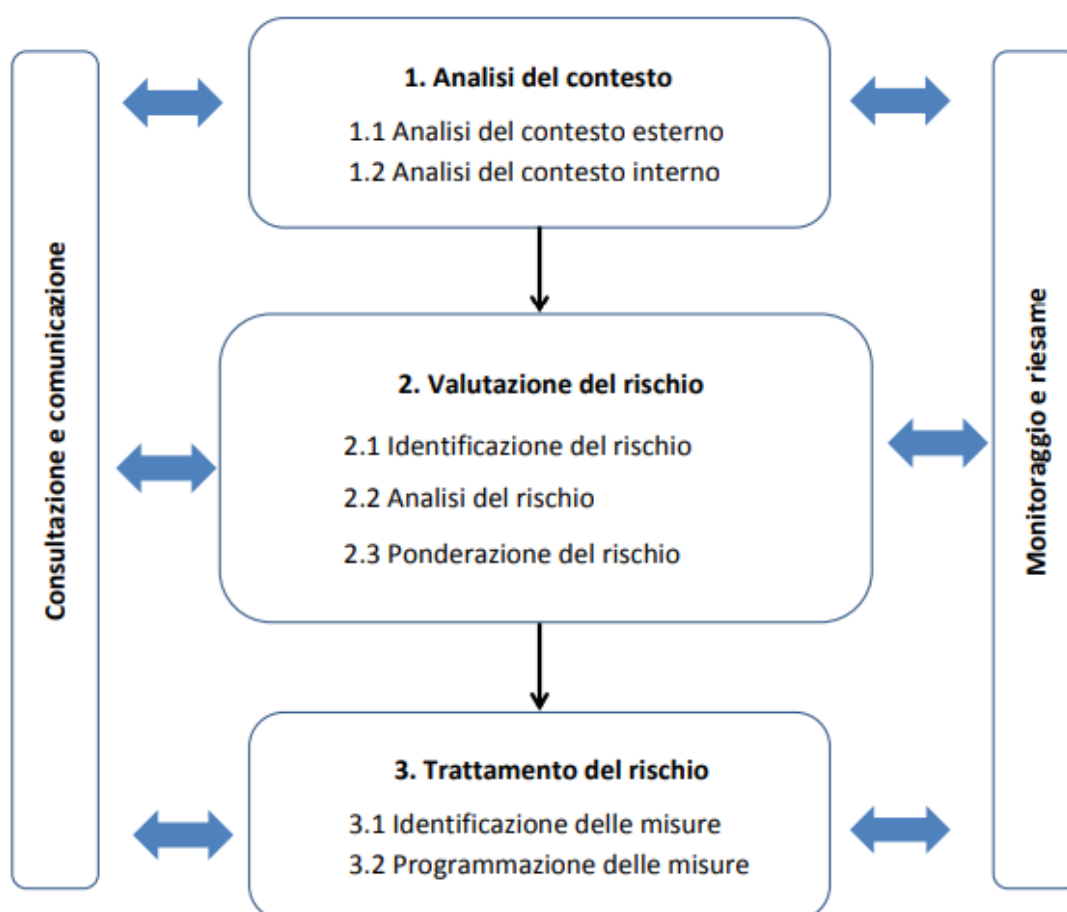


Tabella - Mappatura dei processi IRVV

ID	Descrizione generale del processo	Procedimento (Sintesi delle attività caratteristiche del processo)	I riferimenti normativi legati al processo	Misuratore
1	Gestione del personale (acquisizioni e progressioni);	Procedimenti relativi a reclutamento, progressioni economiche del personale	CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali - Leggi finanziarie statali	Numero di dipendenti interessati
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	Regolamenti e Convenzioni	Numero di concessioni
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	L.R. 63/79 L. 233/91	Numero di domande di mutuo
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	L.R. 63/79 L. 233/91	Numero di domande di contributo
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)	D.Lgs. n. 163/2006, D.Lgs. n. 50/2016 (ora D.lgs 36/2023) - Linee guida ANAC - Protocollo di legalità	Numero procedure
6	Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni	Procedimento relativo alla acquisizione di beni e servizi nell'ambito delle ville affidate in gestione all'IRVV (Villa Venier, Villa Pojana, Villa Loredan)	art. 502 della L. 208/2015 (sotto € 1.000) - D.Lgs. n. 50/18.04.16 (ora D.lgs 36/2023) - D.Lgs. N. 118/23.06.11 - Art. 1, c. 1, L. n. 135/2012)	Numero procedure
7	Gestione 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	L.R.FVG n.64/1980 art.7- L.R.63/1979 - L. 233/1991 - D.Lgs. 118/2011 e smi - L.R. n. 11/2014 art.8-L.R. n. 11/2013- L.R. n.49/1978-L.R. n. 2/2006 art. 25 - Dec Lgs n. 118/2011 e smi e D.L. N.50/2017 Convertito con modificazioni da L.96/2017	Mandati Reversali
8	Controlli e ispezioni	sopralluoghi e verifiche effettuati a seguito della concessione di mutui e contributi	Bandi di finanziamento IRVV	Numero di sopralluoghi effettuati

Tabella – Livello di rischio dei processi (R (rischio) = P (probabilità) x I (impatto))

PROCESSO		DESCRIZIONE	PROBABILITÀ	IMPATTO	RISCHIO
1	Gestione del personale (acquisizioni e progressioni)	Reclutamento del personale e progressioni	POCO PROBABILE	MINORE	BASSO
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	BASSO
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	MEDIO
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	SOGLIA	MEDIO
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	MINORE	MEDIO
6	Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni	Procedimento relativo alla acquisizione di beni e servizi per il funzionamento dell'Ente	PROBABILE	MINORE	MEDIO
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	MEDIO
8	Controlli e verifiche	Sopralluoghi e verifiche effettuati a seguito della concessione di mutui e contributi	PROBABILE	MARGINALE	BASSO

La mappatura dei rischi effettuata a fine 2023 ha evidenziato una attenuata percezione del rischio corruttivo dei processi mappati. Ciò è dovuto principalmente alla sensibilizzazione sull'argomento e per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione che sono state individuate come necessarie dal personale.

Tabella - Identificazione dei rischi specifici di processo - individuazione delle misure di prevenzione, mitigazione, trattamento del rischio

MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE, TRATTAMENTO: PROCESSI MAPPATI: RISCHI SPECIFICI INDIVIDUATI:		TRASPARENZA	ROTAZIONE DEL PERSONALE	CONFLITTO DI INTERESSI: ASTENSIONE	FORMAZIONE	PROCEDURE	INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	SUPERVISIONE E MONITORAGGIO	RISPETTO DEI TERMINI	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI	TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE (MESI)
Processo 1 - Processo di gestione del personale (acquisizioni e progressioni)	Riconoscere progressioni di carriera, scatti retributivi o incentivi premianti che non trovino adeguata corrispondenza con i piani di sviluppo e/o le competenze	0									12
Processo 2 - Concessione in uso di ville in gestione	Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati.					0					12
Processo 3 - Concessione mutui ex L.R.63/1979 e L. 233/1991	Accettazione domanda incompleta					0	0	0			24
	Contatti informativi discriminatori volti a favorire una parte.					0	0				24
Processo 4 - Concessione contributi ex L.R. 63/1979 e L. 233/1991	Accettazione domanda incompleta						0				24
	Successiva integrazione della documentazione allegata alla domanda Integrazione della documentazione allegata alla domanda oltre il termine di scadenza effettuata in violazione del bando e in modo discriminatorio							0	0		24

MISURE DI PREVENZIONE, MITIGAZIONE, TRATTAMENTO:		TRASPARENZA	ROTAZIONE DEL PERSONALE	CONFLITTO DI INTERESSI: ASTENSIONE	FORMAZIONE	PROCEDURE	INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	SUPERVISIONE E MONITORAGGIO	RISPETTO DEI TERMINI	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI	TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE (MESI)
PROCESSI MAPPATI:	RISCHI SPECIFICI INDIVIDUATI										
Processo 5 - Gare per affidamento lavori.	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa - Capitolati specifici, che riducono il numero delle aziende qualificate in grado di soddisfare gli adempimenti del contratto.				0			0			18
	Indebito frazionamento, funzionale all'utilizzo dell'affidamento diretto.	0			0			0			18
	Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera - Mancata applicazione di penali dovute.				0			0			18
Processo 6 - Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa - Capitolati specifici, che riducono il numero delle aziende qualificate in grado di soddisfare gli adempimenti del contratto.	0				0		0			18
	Personale poco competente per la corretta formulazione del capitolato e per bandire la gara d'appalto per la selezione del fornitore.				0						18
	Indebito utilizzo dei motivi di urgenza, funzionale al ricorso dell'affidamento diretto.	0				0					18
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
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
	Comunicare e/o omettere dati e informazioni non corrispondenti alla situazione reale riscontrata (es. verifiche e sopralluoghi)		0			0		0			18

2.3.4 Trasparenza

<p>Obblighi di pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito www.irvv.net</p> <p>Nel rispetto costante della tutela della privacy (Regolamento 2016/679/EU)</p>	<p>D.lgs 33/13 D.Lgs. 39/2013 D.lgs 97/16 Delibera Anac 1310/2016 Delibere ANAC n. 1134/17 Delibera Anac n. 7 del 17.01.2023</p>
<p>Amministrazione trasparente</p>	<p>https://www.irvv.net/zf/index.php/trasparenza/index/index</p>
<p>Identificazione dei referenti / responsabili della pubblicazione</p>	<p>Nel PTPCT</p>
<p>Automatismi di pubblicazione (informatizzazione)</p>	<p>Supporto azienda Halley</p>
<p>Criteri per la gestione della trasparenza amministrativa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Costante aggiornamento • Completezza • Semplicità di consultazione • Comprensibilità • Omogeneità
<p>Accesso agli atti (L.241/90) Accesso semplice Accesso generalizzato</p>	<p>Registro annuale degli accessi con riferimento alle attività di competenza nel rispetto di quanto stabilito nella Delibera n. 51/CS del 22.08.2017</p>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organi dell'Istituto (ai sensi dell'art. 3 della Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979)	Il Presidente è il legale rappresentante dell'Ente e presiede il Consiglio (art. 7 della L.R 63/79).
	Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 77 del 28.05.2021. Le sue funzioni sono definite dall'art. 6 della L.R 63/79).
	Il Revisore Unico dei Conti è stato nominato con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 4 del 20.05.2021. Le sue funzioni sono definite dall'art. 7 della L.R 63/79).

Personale in servizio	Dirigenza n. 1 Direttore	Unica figura dirigenziale dell'IRVV. Al 01.03.2023 è cessato per maturazione dei requisiti per il trattamento di quiescenza il Direttore nominato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 05.07.2022. In attesa della conclusione della selezione per la nomina del Direttore, la Giunta della Regione del Veneto con Deliberazione n. 226 del 07.03.2023 ha affidato la direzione IRVV ad un proprio Dirigente, in distacco parziale per massimo due giorni alla settimana, fino alla conclusione delle procedure.
	Comparto n. 9 unità	n. 2 Funzionari con incarico di elevata qualificazione n. 1 Funzionario (in distacco part time) n. 3 Istruttori n. 3 Operatori esperti (di cui 1 in comando in entrata part time) La pianta organica stabilita con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 29.07.2020 prevede n. 20 unità

Il **Personale** in servizio risulta essere costituito al 01.01.2024 di n. 10 unità come segue:

Tabella di sintesi – personale in servizio con raffronto Dotazione organica prevista

Categorie	Organico Deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 19 del 29/07/2020	Totale dipendenti in servizio	posti disponibili	NOTE
Direttore	1	1	0	il Direttore è un dirigente regionale in posizione di distacco per massimo due giorni a settimana e fino all'individuazione del nuovo direttore.
Dirigente Amministrativo	1	0	1	
Dirigente Tecnico	1	0	1	
D	7	3(*)	4	(*) n. 1 dipendente in distacco al 100% dalla Regione del Veneto e in Part-time all'80% su cinque giorni settimanali
C	7	3	4	
B	3	3(*)	0	(*) n. 1 dipendente in comando in entrata dalla Regione del Veneto e in Part-time all'70% su cinque giorni settimanali
TOTALI	20	10	10	

Organigramma: Struttura organizzativa IRVV 01.01.2024

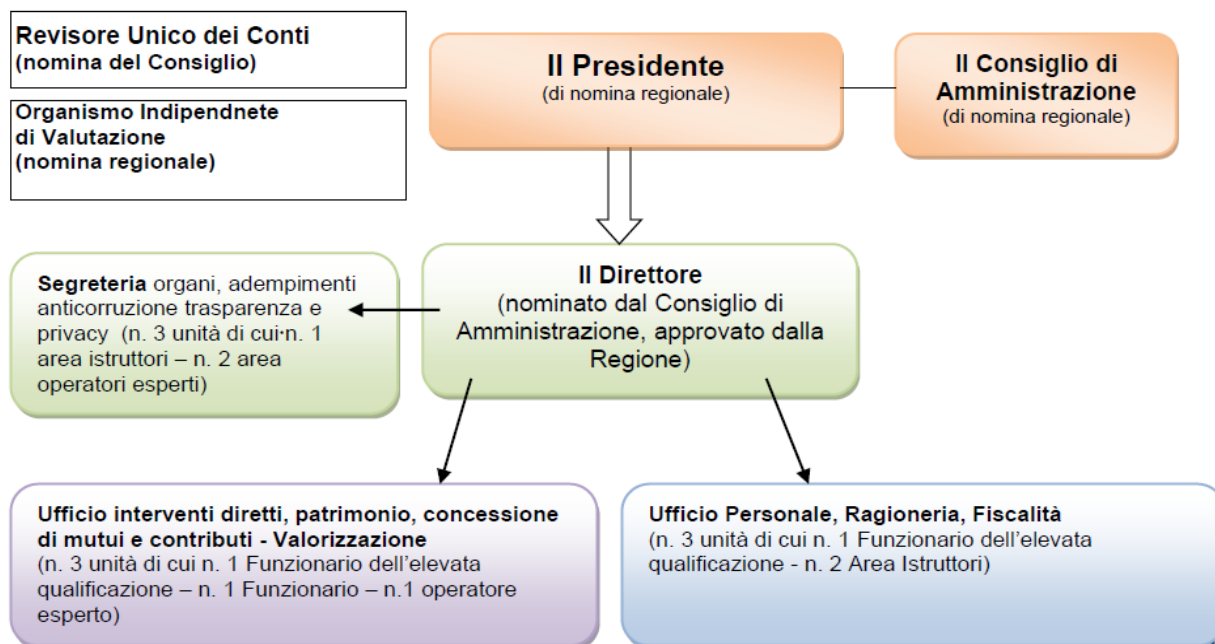


Tabella Distribuzione del personale per qualifica negli uffici

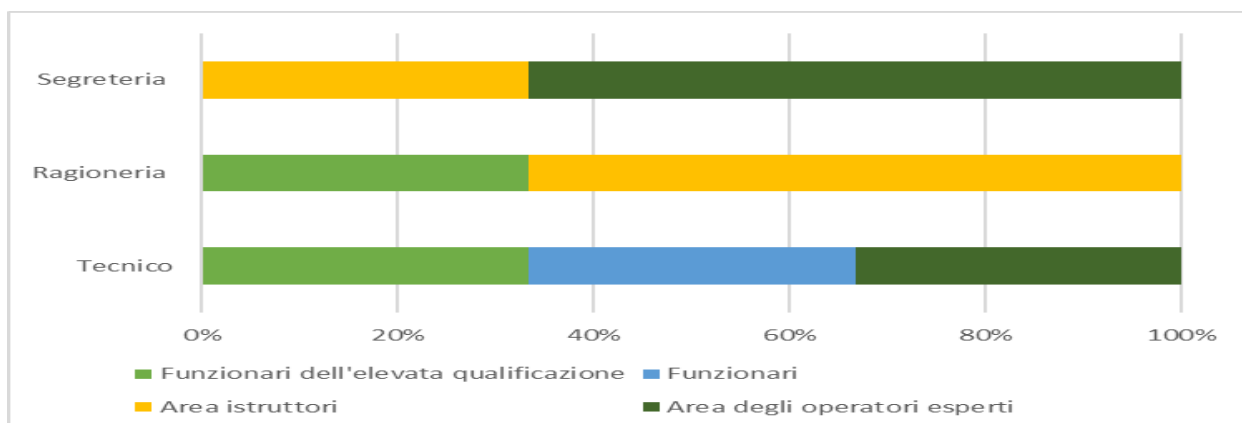


Tabella Distribuzione del personale per genere negli uffici

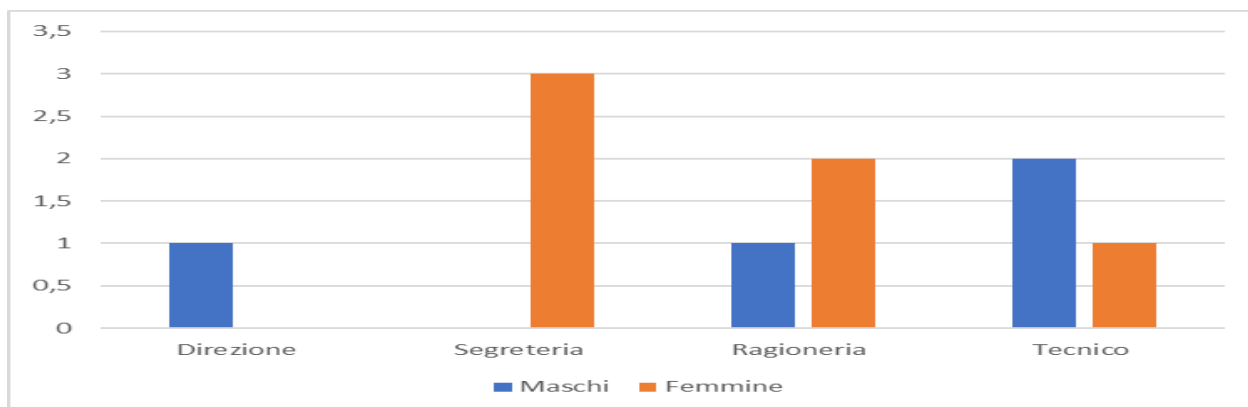


Tabella Distribuzione per genere nelle qualifiche

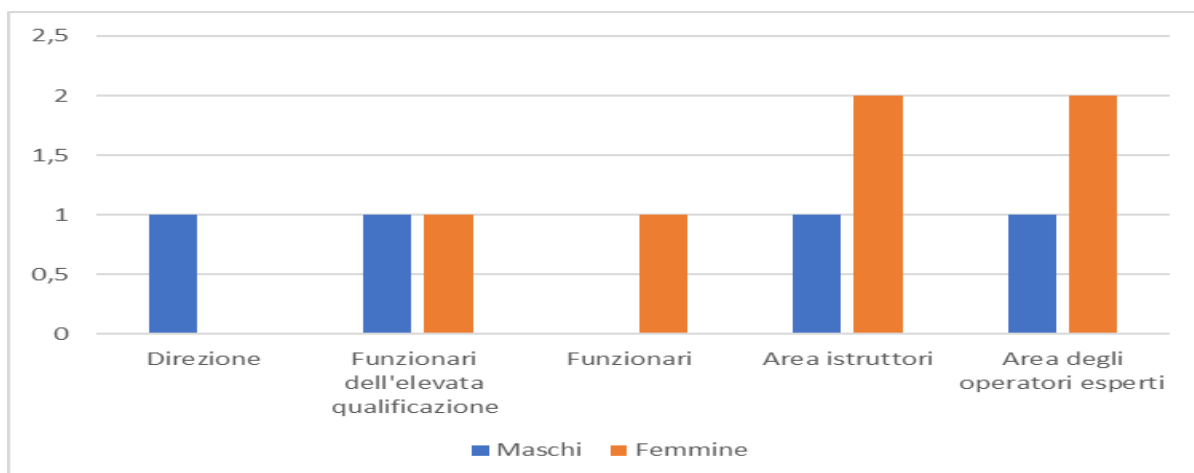


Tabella Distribuzione per genere nei livelli d'età

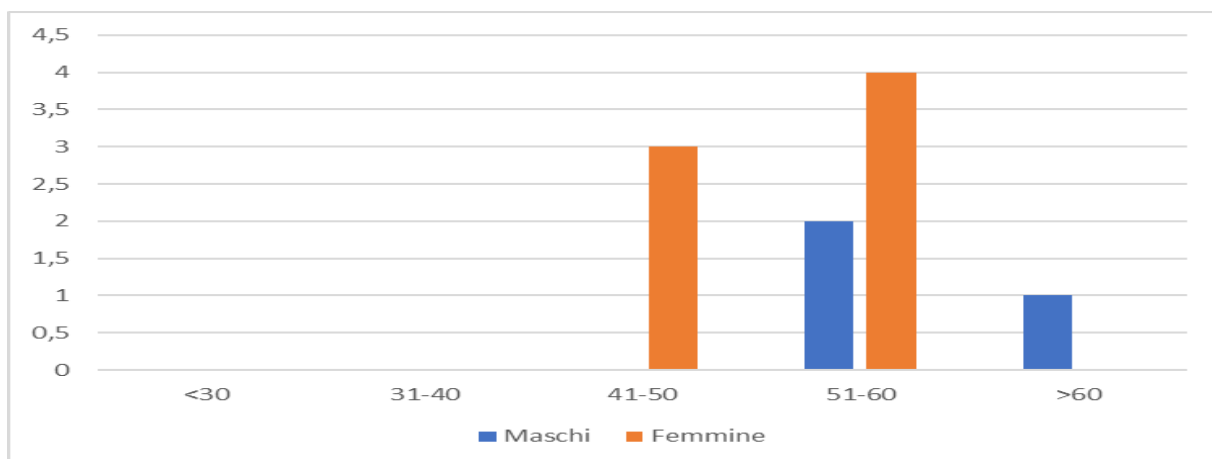
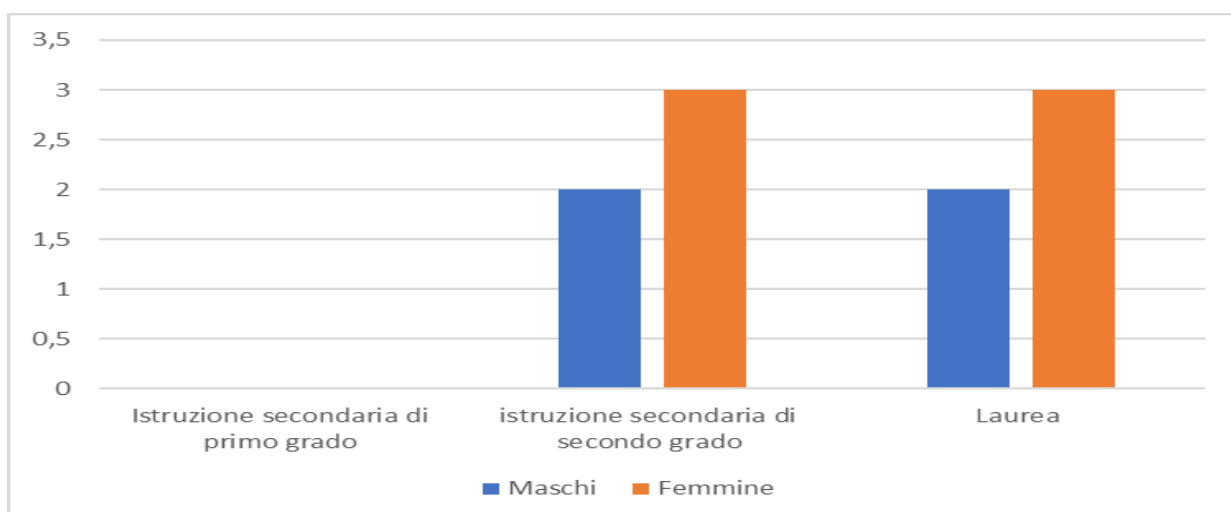


Tabella Distribuzione per genere nei titoli di studio



La situazione di criticità organizzativa dovuta alla carenza di risorse umane è stata oggetto di costante informazione e confronto con la Regione del Veneto.

Il problema non è immediatamente superabile 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

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.

Con Delibera n. 40 del 28.01.2021 il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che per l'IRVV il ricorso al Lavoro Agile è incompatibile con l'esiguo numero di personale in servizio ed incompatibile con i principi efficienza, efficacia e tempistiche nell'erogazione dei servizi.

L'IRVV, anche per il 2024, non procederà 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 Fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta considerando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse strutture, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, con gli obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi agli studenti, in considerazione dei seguenti fattori:

- assenza di eccedenze di personale e situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs.n. 165/2001;
- correlazione alle previsioni di cessazione del personale del comparto a tempo indeterminato;
- rispetto dei "vincoli finanziari";

- definizione della dotazione organica quale “dotazione di spesa potenziale massima” per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Data l’assenza di situazioni di eccedenze di personale e ribadendo il concetto su esposto relativo alla Dotazione organica, si è valutato l’aspetto finanziario e le limitazioni imposte dalla normativa in materia di assunzioni e contenimento dei costi.

Nell’ultimo quinquennio, a decorrere pertanto dal 01.01.2019, si sono verificate n. 3 cessazioni di personale con diritto al trattamento di quiescenza:

- n. 1 dipendente appartenente alla categoria giuridica D – Specialista Tecnico a decorrere dal 01.07.2020;
- n. 1 dipendente appartenente alla categoria Giuridica B – Esecutore con funzioni di autista, a decorrere dal 01.09.2022
- n. 1 dipendente di categoria C – Istruttore contabile in forza all’Ufficio Ragioneria a decorrere dal 01.05.2023.

Il dipendente di categoria D è stato sostituito con un altro dipendente proveniente dal comune di Curtarolo (PD) con mobilità in entrata, dapprima in posizione di comando e poi trasferito definitivamente a decorrere dal 01.05.2021 nei ruoli dell’IRVV.

Tale spesa, pertanto, non erode la capacità assunzionale dell’IRVV ma incide solamente nel limite da rispettare imposto dall’articolo 1, comma 557 della L. 296/06.

Il dipendente di categoria B invece è stato sostituito con un dipendente in posizione di comando in entrata dalla Regione del Veneto e in part-time al 70% a decorrere dal 01.07.2022.

Anche tale modalità di sostituzione mantiene inalterata la capacità assunzionale dell’IRVV.

Lo stesso procedimento di sostituzione è stato attuato per la dipendente di categoria C, per cui si è avviata la procedura di mobilità e assunto un dipendente appartenente alla medesima Area, in seguito a trasferimento dai ruoli della Regione del Veneto a quelli dell’Istituto a decorrere dal 01.11.2023.

Anche tale operazione non incide pertanto nella capacità assunzionale, che resta intatta.

Considerato che l’IRVV non ha proceduto, pertanto, nell’ultimo quinquennio ad assunzioni di personale, con ricorso a strumenti diversi dalla mobilità, in sostituzione di quello cessato, si è reso necessario provvedere alla determinazione dei risparmi riferiti alle cessazioni intervenute nell’ultimo quinquennio, quindi a decorrere dal 01.01.2019.

Inoltre, occorre precisare che nel corso dell’anno 2024, non si prevedono cessazioni di personale per la maturazione del diritto al trattamento di quiescenza, riconducibile ai requisiti previsti per la pensione di vecchiaia e anticipata. Potrebbero verificarsi cessazioni in virtù della maturazione dei requisiti per altre forme di quiescenza anticipata (es: quota 103 e smi).

Considerato che tali scelte sono individuali e non ancora formalizzate esplicitamente, non si ritiene di considerarle nelle previsioni, rinviando ad un successivo aggiornamento del Piano qualora la situazione si verificasse effettivamente.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione dell'Istituto Regionale per le Ville Venete per assunzioni da realizzarsi nel triennio di riferimento (2024-2026), anche tenendo conto del fatto che dal 2022 non è più prevista la possibilità di computare le cessazioni previste in corso d'anno per determinare la capacità assunzionale della medesima annualità. Le cessazioni determineranno il budget dell'anno successivo.

BUDGET ANNUALE 2024 (*) - competenza							
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Valore medio trattamento accessorio	Oneri riflessi su trattamento accessorio	Importo annuo
1	2023	C1	€ 22.091,49	€ 7.770,29	€ 8.809,71	€ 2.845,54	€ 41.517,03
100% Spesa cessazioni anno 2022							
1	2022	B1	€ 19.581,67	€ 6.887,54	€ 8.809,71	€ 2.845,54	€ 38.124,46
100% Spesa cessazioni anno 2020							
1	2020	D1	€ 24.039,49	€ 8.455,39	€ 8.809,71	€ 2.845,54	€ 44.150,13
TOTALE BUDGET ANNUALE 2024 - competenza e resti riferiti al quinquennio precedente							€ 123.791,62

(*) gli importi sono riferiti al tabellare previsto nel CCNL 2016/2018

Qualora il budget annuale del 2024 non fosse utilizzato potrà essere riportato nel 2025.

BUDGET ANNUALE 2025/2026 -							
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Valore medio trattamento accessorio	Oneri riflessi su trattamento accessorio	Importo annuo
0	0						
Resti del quinquennio							€ 123.791,62
TOTALE BUDGET ANNUALE 2025/2026 - resti riferiti al quinquennio precedente							€ 123.791,60

Se il budget annuale del 2025 non viene utilizzato potrà essere riportato nel 2026. Il budget 2026 per assunzioni, però, sarà pari a € 79.641,47 in quanto riferito ai soli risparmi di spesa dal 2021 al 2025. Si perderà infatti la possibilità di utilizzare il risparmio anno 2020 e non sono previste cessazioni di personale nel 2024 e 2025, quindi nessuna quota in conto competenza.

Occorre evidenziare che allo stato attuale la figura del Direttore è ricoperta da un Direttore regionale in posizione di distacco per massimo due giorni a settimana, ex DGRV n. 226 del 07.03.2023 e fino all'individuazione della nuova figura al termine dell'iter della procedura selettiva avviata alla fine del 2022. Stante la non ancora definitiva struttura gestionale si ritiene di non prevedere assunzione di personale con qualifica dirigenziale ma, al contempo, l'assunzione di alcune figure atte a rinforzare l'organico presente per un'Amministrazione più efficace ed efficiente nel perseguire le finalità di cui alla L.R. 63/79 recentemente modificata ed integrata.

Per quanto concerne le modalità di acquisizione dall'esterno delle figure professionali sopra citate che si prevede di reclutare, oltre alla disciplina legislativa, è necessario fare riferimento alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1547 del 17/11/2020 – “Modifiche alla DGR 84/2019 riguardante il contenimento delle spese di personale degli Enti regionali”.

Il provvedimento, adottato nelle more del completamento del processo di riordino e razionalizzazione degli Enti strumentali previsto dall'art. 10, L.R. 7/2011, e al fine del contenimento delle spese di personale, prevede l'adozione della modalità di verifica preventiva su alcuni atti degli Enti regionali afferenti alla gestione del personale, quali quelli comportanti in via diretta una spesa; verifica della legittimità degli stessi e della compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività dell'ente strumentale.

In particolare si dispone che le assunzioni a tempo indeterminato degli enti strumentali dovranno avvenire prioritariamente tramite mobilità tra Enti della Regione del Veneto, rimanendo facoltativa la mobilità ordinaria ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n.165/2001, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 8, L. 56/2019. Nel caso tale modalità non fosse percorribile, le assunzioni potranno avvenire tramite concorsi o selezioni, secondo le previsioni di legge.

L'Amministrazione per reclutare il personale individuato dovrà procedere:

- a) in via prioritaria al previo esperimento delle procedure di mobilità tra Enti della Regione del Veneto, rimanendo facoltativa la mobilità ordinaria ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 8, L. 56/2019;
- b) in caso di esito negativo della procedura di mobilità, allo svolgimento di nuove procedure concorsuali, ivi compreso il ricorso all'utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le medesime (art. 15, Legge 241/90 e art.3, comma 61, Legge 350/2003).

Alla luce delle suesposte indicazioni si prevede di ricoprire il fabbisogno di personale indicato con il ricorso all'istituto della mobilità, con conseguente mancato utilizzo del budget assunzionale.

Nella presente pianificazione vengono previste le seguenti azioni di reclutamento:

✓ Anno 2024

- Copertura del posto di Direttore IRVV a tempo determinato per un triennio;
- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di un Operatore Esperto di categoria B, anche in affiancamento di altro dipendente assegnato all'Ufficio Tecnico, con mansioni di manutentore, gestore del magazzino e del parco nonché con funzioni di autista. Il profilo da ricoprire richiede, pertanto, figure professionali caratterizzate da esperienza, conoscenze specialistiche;
- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di un Istruttore Amministrativo a supporto trasversale delle Aree dell'Istituto e dell'Ufficio Segreteria in staff al Direttore;

✓ Anni 2025-2026 si rimanda alla programmazione che sarà effettuata dal nuovo Direttore il cui iter per l'individuazione dovrebbe concludersi entro il mese di Febbraio 2024.

Le assunzioni complessivamente individuate nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono in parte necessarie a colmare la carenza di figure professionali necessarie per lo svolgimento dell'attività gestionale, che ha assunto complessità notevoli in virtù sia della normativa in continua evoluzione che degli obiettivi di programmazione che sono stati assunti per il triennio 2024-2026 dal Consiglio di Amministrazione.

Nella tabella seguente viene rappresentato il limite massimo potenziale di spesa, pari alla media della spesa di personale negli anni 2011 -2013, e il pieno rispetto in riferimento al fabbisogno del personale nel triennio 2024/26:

TOTALE SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 693.517,13	€ 685.640,90	€ 684.524,28	€ 687.894,10
SPESA PERSONALE- RENDICONTO ANNO 2022			€ 507.628,19
SPESA PERSONALE – PRECONSUNTIVO 2023 (Figura del Direttore fino all'1.3.2023)			€ 342.252,33
SPESA PERSONALE 2024 PRESUNTA CON PIANO DEL FABBISOGNO 2024/26 (con copertura totale della Figura del Direttore a tempo determinato, un Istruttore amministrativo di nuova assunzione e un Operatore esperto di nuova assunzione)			€ 580.000,00

3.4 Azioni positive

Nel periodo di riferimento del presente Piano, gli obiettivi che l'Istituto intende raggiungere riguardano:

1. formazione:	L'obiettivo della formazione è la valorizzazione del patrimonio professionale presente all'Istituto fornendo al contempo un valore aggiunto in particolare in periodi come questi ultimi anni in cui l'amministrazione pubblica è investita da una corrente di innovazioni normative la cui complessità richiede necessari approfondimenti al fine di poter assicurare la legittimità degli atti e provvedimenti assunti
2. benessere organizzativo	Nel 2021 il Comitato Unico di Garanzia ha discusso sull'adozione di un Modello di questionario per la rilevazione del benessere del personale, sulla base del fac-simile ministeriale,
3. orari di lavoro;	Favorire e garantire attraverso un'appropriata e qualora possibile personalizzata articolazione dell'orario di lavoro del personale dipendente l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Diversificazione, anche temporanea e flessibilità, soprattutto in entrata ed in uscita, con particolare riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli o necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili
4. sviluppo di carriera e professionale	compatibilmente con la normativa in vigore in materia di sviluppo di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.
5. informazione	Garantire un'adeguata informazione a tutti i dipendenti riguardo la normativa sulla pari opportunità e sull'attività che l'Istituto si propone di attuare

3.4 Formazione del personale

Livelli di azione formativa	Formazione a carattere generale a carattere diffusivo
	Formazione al personale operante nei settori maggiormente esposti al rischio corruzione

Nel periodo di riferimento, si prevede:

Obiettivi formativi di periodo	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.
	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
	Adesione al Portale Syllabus con assegnazione individuale di un percorso formativo strettamente collegato alle mansioni proprie di ogni singolo dipendente
	Realizzare dei corsi di formazione sull'impiego consapevole ed efficace dei programmi di lavoro in uso presso l'Istituto (a titolo esemplificativo Halley eAascot)
	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.
	Sensibilizzare il personale: sui reati contro la Pubblica Amministrazione, sul Codice di condotta del pubblico dipendente, sulla comunicazione collaborativa.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

<p>Monitoraggio del valore pubblico</p>	<p>Ogni anno ai sensi dell'art. 8 della L.R. 53/1993, l'Istituto trasmette alla Giunta regionale e al Consiglio regionale, entro il mese di febbraio, una relazione motivata e documentata sull'attività svolta nell'anno precedente nella quale vengono affrontati i risultati conseguiti con il programma di attività deliberato all'inizio dell'anno.</p>
<p>Monitoraggio della performance</p>	<p>Ogni anno nella Relazione sulla Performance confluiscono i dati dell'organizzazione, per quanto riguarda la sintesi delle informazioni di interesse degli stakeholder, l'analisi del contesto interno ed esterno di riferimento, l'analisi dei punti di forza e di debolezza, l'analisi dei risultati raggiunti dalla struttura e dai dipendenti con riferimento agli obiettivi di struttura. Sia gli obiettivi di struttura che gli obiettivi individuali sono oggetto di un monitoraggio intermedio.</p> <p>I risultati di indagini di customer satisfaction costituiscono un'occasione ulteriore per verificare la qualità dei servizi e della soddisfazione degli utenti</p>
<p>Monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>il monitoraggio prende avvio ad inizio anno con la predisposizione della sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e viene svolta durante tutto l'anno in una verifica continuativa delle singole misure di trattamento del rischio. Nel corso dell'anno è inoltre previsto un audit che precede la revisione della mappatura dei processi. La predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione costituisce un'ulteriore opportunità di monitoraggio.</p> <p>Per quanto riguarda la trasparenza il RPCT è affiancato da referenti (Cat. C e D) lo supportano nell'annuale predisposizione della griglia della trasparenza stabilita con delibera ANAC. Per l'IRVV e gli Enti Strumentali, la Regione del Veneto periodicamente monitora l'andamento delle attività di anticorruzione e trasparenza con questionari e audit.</p>
<p>Monitoraggio sull'organizzazione</p>	<p>Consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.</p>