

Istituto Regionale per le Ville Venete

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

Aggiornamento 2026

PREMESSA

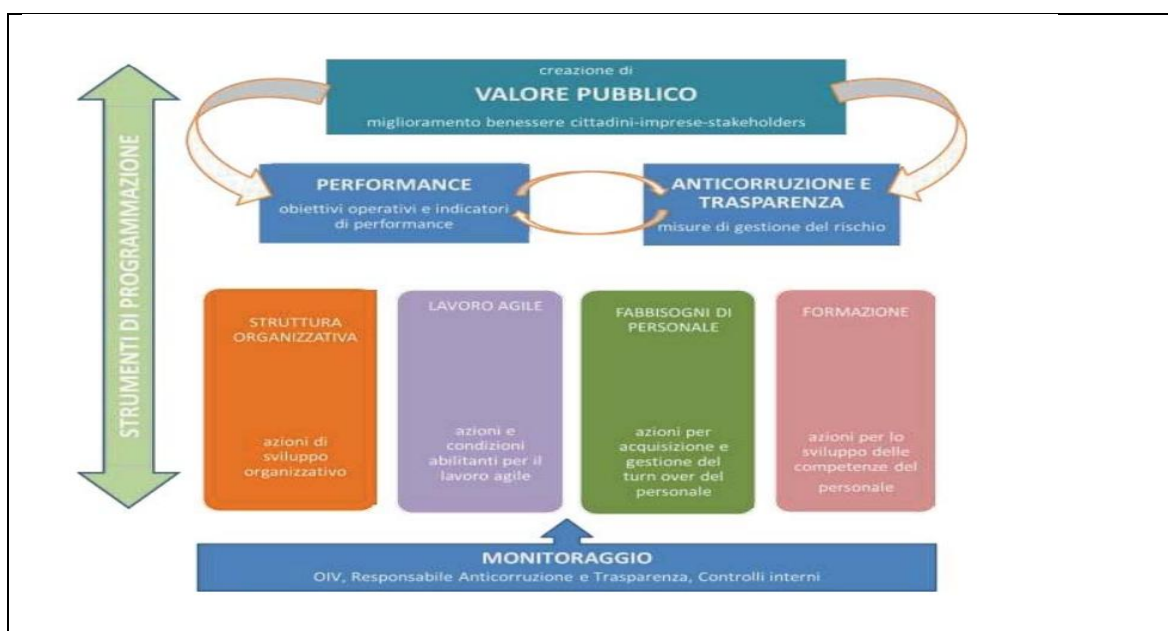
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
1.1 Funzioni.....	5
1.2 Analisi del contesto	7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 Valore pubblico.....	9
2.2 Performance.....	11
2.2.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione.....	11
2.2.2 Il ciclo di gestione della performance.....	13
2.2.3 Definizione degli obiettivi strategici ed individuali.....	13
2.2.4 La rendicontazione dei risultati.....	15
2.2.5 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.....	24
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	25
3.1 Struttura organizzativa	25
3.2 Lavoro agile.....	28
3.3 Fabbisogno di personale.....	30
3.4 Azioni positive.....	38
3.5 Formazione	39
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	40

PREMESSA

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento introdotto dal art. 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021, n. 80, conv. dalla L. n. 113 del 06.08.202, per superare la molteplicità e frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti dalla norma nel tempo e creare un piano unico di governance. Il PIAO intende assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

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 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 - 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	villevenete@pecveneto.it
Indirizzo posta elettronica	segreteria@irvv.net
C.F.	80017460272
P.IVA	//
Sito istituzionale	www.irvv.net



Funzioni IRVV

Le funzioni dell'Istituto Regionale per le Ville Venete (IRVV) sono definite dalla Legge Regionale 63/79 s.m.i, in particolare l'art. 2 e 27 bis, ter, quater

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 alle 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

1.1 Analisi del contesto

L'Istituto, ai sensi della Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979, 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**: la Regione del Veneto e la Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia (a statuto speciale).

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 2025	Il PIL del Veneto, secondo le elaborazioni IA su dati Istat, è stato nel 2025 pari a + 0,66% , (su una media nazionale di + 0,5%)	Il PIL 2025	Il PIL del FVG, secondo le elaborazioni IA su dati Istat, è stato nel 2025 pari a + 0,73% (su una media nazionale di + 0,5%)
Flussi turistici che coinvolgono anche le ville venete	Nel 2025 il Veneto si è confermato la prima regione turistica d'Italia per numero di presenze (+4%)	Flussi turistici che coinvolgono anche le ville venete	Nel 2025 il turismo in Friuli Venezia Giulia ha superando il record di per 10 milioni di presenze ad ottobre (+3,2)
Delittuosità	Posizionamento al di sotto la media nazionale	Delittuosità	Posizionamento al di sotto la media nazionale
Quanto a criminalità, il Veneto si posiziona (dove posizione più alta indica un numero maggiore di reati denunciati) all'8 ^a posto su scala nazionale. I dati consolidati per il 2025 indicano una diminuzione del - 9% dei reati contro la pubblica amministrazione rispetto all'anno precedente.		Quanto a criminalità, il Friuli Venezia Giulia si posiziona all'12 ^a posto su scala nazionale. In FVG (in particolare a Trieste, Udine e Gorizia) è stato registrato un incremento generale delle denunce (+5,8%) dei reati contro la pubblica amministrazione	

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 l'ente di riferimento dei proprietari delle Ville. Oggi dialoga e supporta continuamente oltre 1100 Ville (www.villevenete.org)
	Associazione Dimore Storiche Italiane (ADSI): nata nel 1977 riunisce i proprietari di dimore storiche (case, palazzi, ville e castelli soggetti a vincolo) e ne favorisce la conservazione (www.associazionedimorestoricheitaliane.it)
	Associazione Ville venete & Castelli: opera da circa 30 anni in Italia e all'estero per far conoscere le ville venete di Veneto e Friuli come strutture turistiche (www.villevenetecastelli.com)
	Consorzio Ville venete riunisce le Ville Venete che si occupano di attività turistica. Iniziativa realizzata nell'ambito del Progetto "Residenze reali, ville, castelli e giardini storici (ex art. 1, c. 1228 della L. 296/2006) (www.villeveneteforyou)
	Associazione Ville venete dell'Adige (ViVeA) riunisce proprietari di ville venete, gestori, appassionati, professionisti, studiosi che desiderano prendersi cura del territorio dell'arte dei valori che hanno generato l'ambiente (www.associazionevillevenetedelladige.it)
	Associazione imprenditori ville venete riunisce imprenditori, studiosi, proprietari di villa con il comune obiettivo di sostenere, agevolare, conservare e valorizzare le ville venete (www.imprenditorivillevenete.it)
	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

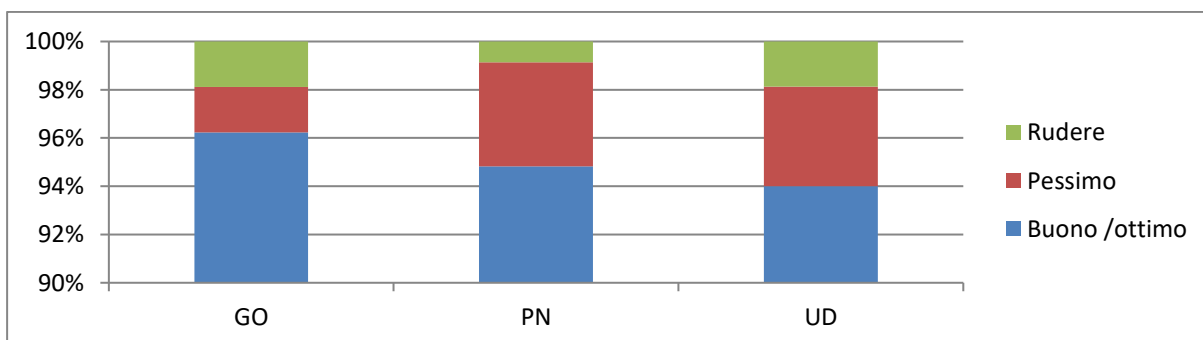
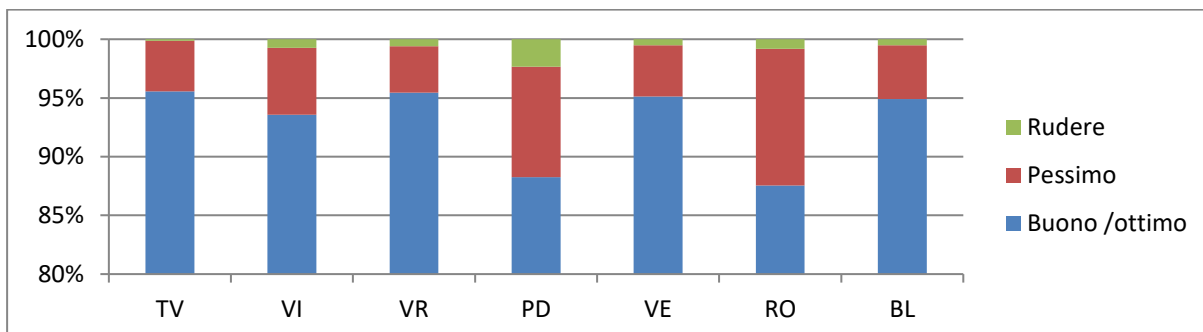
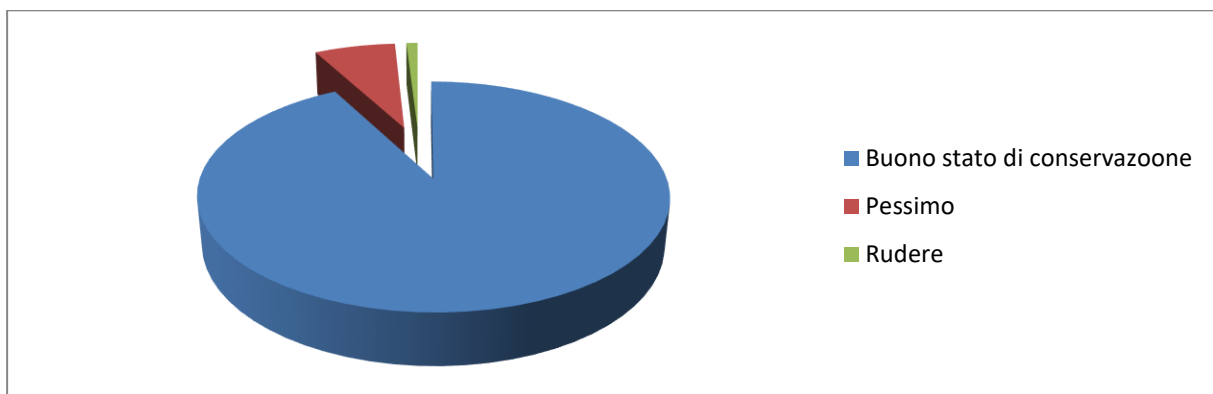
Possibili modifiche del contesto	Evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, destinatari delle politiche aziendali
	Vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali
	Evoluzione delle normative di riferimento

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

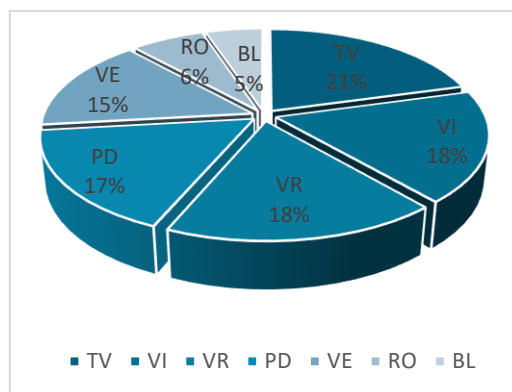
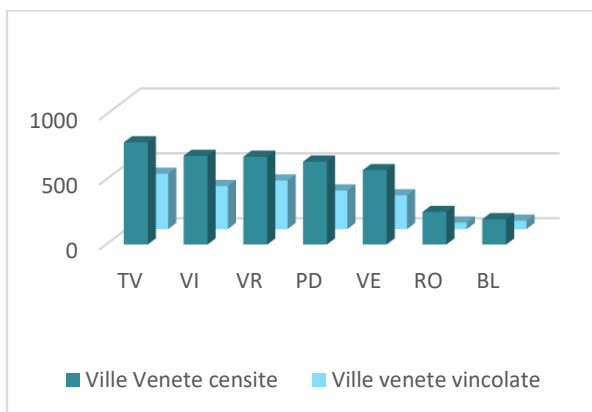
Stato di conservazione delle ville venete:



Le Ville venete censite dall'Istituto nei territori del Veneto del Friuli Venezia Giulia sono complessivamente oltre **4200** (oltre 3800 in Veneto e oltre 400 in FVG)

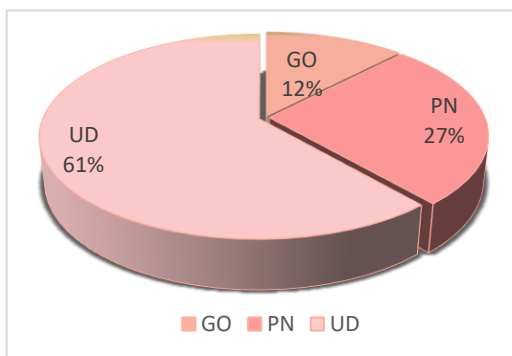
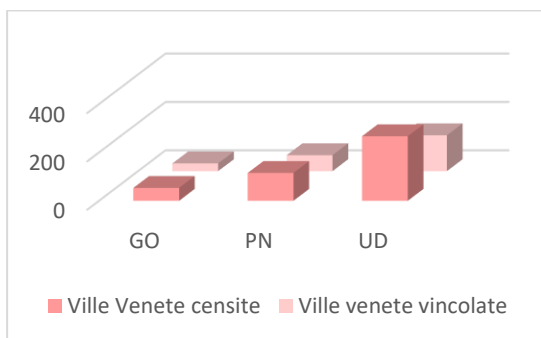
Numero complessivo delle Ville Venete nella Regione Veneto

VENETO	TV	VI	VR	PD	VE	RO	BL	Totale
Ville Venete censite	787	683	676	638	573	251	195	3803
Ville venete vincolate	426	331	374	297	260	50	65	1803



Numero complessivo delle Ville soggette a vincolo nel Friuli Venezia Giulia

FRIULI VENEZIA GIULIA	GO	PN	UD	totale
Ville Venete censite	53	115	267	435
Ville venete vincolate	32	66	148	246



2.2 Performance

2.2.1 Atti di riferimento per il processo di programmazione

Il Piano, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, deve essere adeguatamente e concretamente collegato con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale della Regione.

DEFR

(Documento di Economia e Finanza Regionale – approvato con DCR n. 98 del 27.11.2024 – DCR n. 100 del 11.12.2024)

Missione 5 - 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
 Altre missioni del DEFR cui l'IRVV fa riferimento:
Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio
Missione 07 - Turismo

Obiettivi strategici

Concordati con la Regione Veneto - Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport – per l'IRVV

Obiettivi strategici per l'IRVV concordati con l'Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport

Legge Regionale n. 42 del 14.11.2018 “Modifiche della legge regionale 18 dicembre 1993, n. 53 “Disciplina delle attività di vigilanza e di controllo sugli enti amministrativi regionali” e disposizioni di coordinamento”
 L'IRVV viene vigilato e controllato dalla Direzione Beni e Attività Culturali dell'Area marketing territoriale, cultura, turismo, agricoltura e sport.

Agenda 2030

Agenda 2030 Strategia Nazionale e di quella Regionale per lo Sviluppo sostenibile

PNRR

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

L.R. 63/79
L. 233/91

Legge Regionale n. 63 del 24.08.1979 “Norme per il funzionamento dell'Istituto Regionale per le Ville venete “IRVV” come modificata dalla L.R. 43/19

Legge n. 233 del 23.07.1991 “Finanziamenti per il restauro ed il recupero delle Ville Venete”
 Mutui Contributi

PIAO
 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

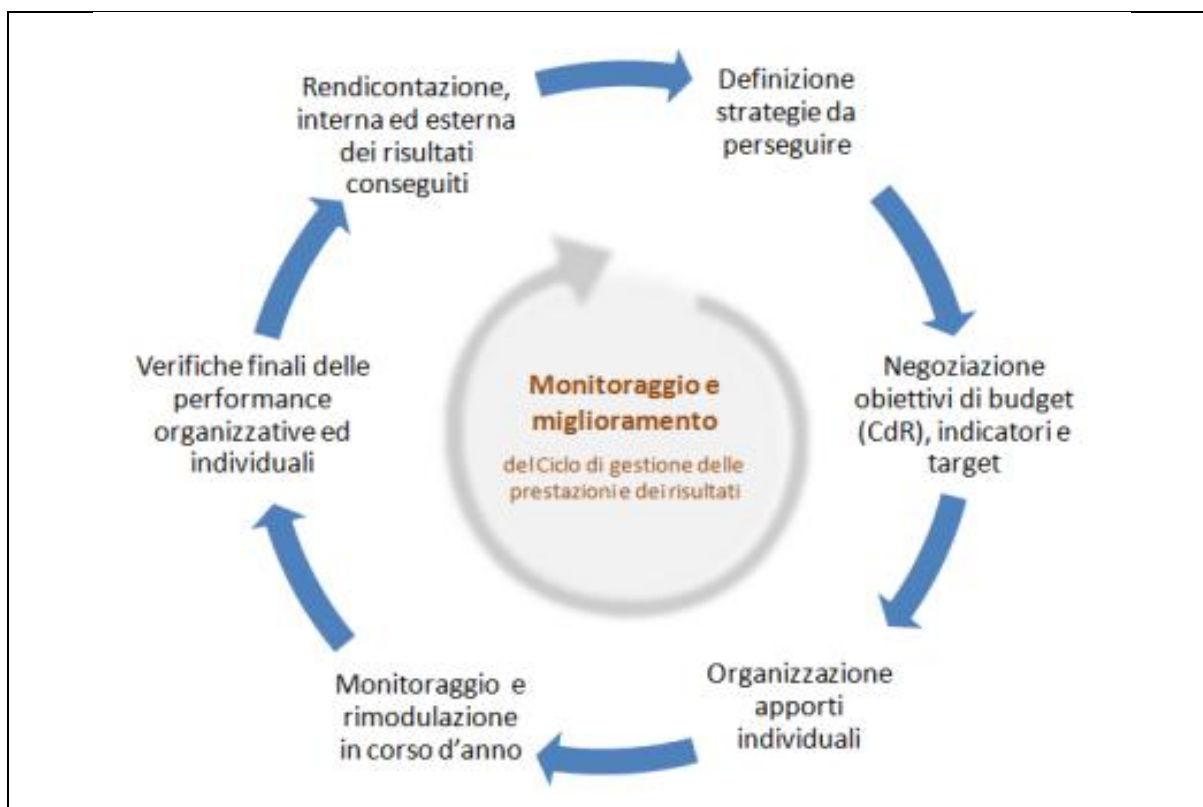
PIAO (Piano Piano Integrato di Attività e Organizzazione)

DEFR Documento di Economia e Finanza Regionale – Regione del Veneto	
Obiettivi di medio lungo termine 2025-2027	Obiettivi strategici
1 - Favorire la conservazione del patrimonio culturale attraverso l'assegnazione di risorse per progetti selezionati tramite bando. Proseguire il percorso di salvaguardia del prezioso patrimonio delle Ville Venete, per tramandarle intatte alle future generazioni.	Sviluppare, valorizzare e tutelare l'heritage regionale, il patrimonio culturale e ambientale e paesaggistico.
2 - Favorire la fruibilità e l'accesso ai beni culturali anche da parte delle categorie svantaggiate. Nell'ambito delle risorse PNRR, l'Istituto realizza interventi di rimozione delle barriere architettoniche, in particolare quello presso Villa Pojana.	Potenziare l'offerta culturale.
3 - Promuovere azioni volte alla valorizzazione, conservazione, recupero, ripristino e accessibilità di ville parchi, giardini e contesto figurativo delle Ville venete. Oltre alle consolidate attività di valorizzazione e promozione volte alla conoscenza della villa, in particolare presso le nuove generazioni è previsto l'avvio di un percorso di studio e raccolta di dati per disporre di un quadro complessivo del valore generato dalle Ville Venete, cui si affianca anche il censimento di parchi e giardini storici.	Sviluppare, valorizzare e tutelare l'heritage regionale, il patrimonio culturale e ambientale e paesaggistico.

Legge Regionale 63/79 s.m.i	
Attività istituzionali	• gestione dei procedimenti e degli atti amministrativo-contabili, 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 • attività per la tutela della privacy
Concessioni di finanziamenti (mutui e contributi)	Attraverso bandi per l'erogazione di finanziamenti, nel rispetto dei principi informativi della legge istitutiva e del codice dei beni culturali. L'attività di finanziamento è realizzata con risorse proprie (L.R.63/79) 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 editoriali
Iniziative di promozione e valorizzazione	Le iniziative di promozione e valorizzazione hanno come finalità principale quella di aumentare la conoscenza, l'apprezzamento e la fruizione di un patrimonio (culturale, artistico, storico, paesaggistico, ecc.) per incrementarne il valore. Tra gli obiettivi specifici vi sono lo sviluppo turistico, la sensibilizzazione degli abitanti e la trasmissione del valore di quel patrimonio alle generazioni future

2.2.2 Il ciclo di gestione della performance

Il **Ciclo della performance** rappresenta un processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance (anche individuale e organizzativa) per garantire il raggiungimento degli obiettivi. Le sue fasi chiave sono: la definizione degli obiettivi, l'allocazione delle risorse, il monitoraggio continuo, e la valutazione e rendicontazione dei risultati.



2.2.3 Definizione degli obiettivi di performance strategici ed individuali

Performance	Definizione di obiettivi strategici di performance organizzativa • adozione del PIAO 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 di obiettivi strategici di performance individuale apporto individuale al raggiungimento della performance organizzativa

	RACCORDO - DEFR - PIAO	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 1	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PTPCT 	Formazione specialistica riservata al personale con particolare attenzione agli argomenti inerente alla prevenzione dei reati, la trasparenza, la privacy	Attestati	5	10	20%
OB. 2	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione PTPCT 	Revisione della mappatura dei processi , valutazione dei rischi, definizione misure di prevenzione - anno 2026	Tempi	31.12.26	30.11.26	30%
	RACCORDO PNRR - DEFR - PIAO	OBIETTIVO di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA	INDICATORE	Valore peggiore	Valore migliore	Peso
OB. 3	DEFR: Ob IRVV 3) medio lungo termine Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali". Missione 07 – Turismo PTPCT - monitoraggio 	Proseguimento delle attività finalizzate alla progressiva dismissione dell'uso della carta con smaltimento documentazione cartacea di archivio datata.	Affidamento	0	1	30%
OB. 4	DEFR: Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 	Definizione di una guida all'uso consapevole dell'Intelligenza Artificiale generativa	Tempi	31.12.26	30.11.26	20%

Tabella: sviluppo temporale degli obiettivi

OBIETTIVI di performance organizzativa di EFFICIENZA INTERNA													
Mese		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OB. 1		o	o			o	o			o	o	o	o
OB. 2				o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
OBIETTIVI di performance organizzativa di EFFICACIA ESTERNA													
Mese		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OB. 3				o	o	o	o	o					
OB. 4				o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

2.2.4 La rendicontazione dei risultati

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo

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 di 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 (Operato esperti, Istruttori, Funzionari, Funzionari EQ.)

30% Operatori esperti 40% Istruttori 50% Funzionari 60% Funzionari EQ	Performance organizzativa (70%)	
		Obiettivi si struttura
	Performance individuale (30%)	
		Obiettivo/i individuale
70% Operatori esperti 60% Istruttori 50% Funzionari 40 % Funzionari EQ	Fattori di prestazione (professionali e comportamentali) con pesi differenti per categoria	
		<u>Fattori professionali</u> 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). <u>Fattori comportamentali:</u> 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).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 La strategia IRVV

La strategia IRVV include l'identificazione e la valutazione dei rischi, la programmazione di misure preventive per mitigarli, la promozione dell'integrità, e l'attuazione di obblighi di trasparenza e comunicazione con l'obiettivo di rendere l'amministrazione conforme alla legge, più efficiente, rinforzando la stabilità dell'esercizio delle funzioni e la fiducia nell'istituzione

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 (*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

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).	RPCT dell'IRVV è il Direttore IRVV, unica figura dirigenziale presente nell'Istituto I compiti del R.P.C.T. sono definiti: 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	Per l'IRVV sono individuati annualmente nei funzionari e negli istruttori. 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.
Dipendenti	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. 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.)
Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)	L'Organismo, previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 ed istituito con D.G.R.V 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.
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". 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 Direttore quale <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.i
Il Responsabile per la Protezione dei Dati (R.P.D. o D.P.O.)	Con Decreto del Direttore n. 186 del 12.11.2024 è stato nominato il Responsabile della Protezione dei dati (DPO) esterno all'IRVV per la durata di tre anni.

2.3.3 La gestione del rischio

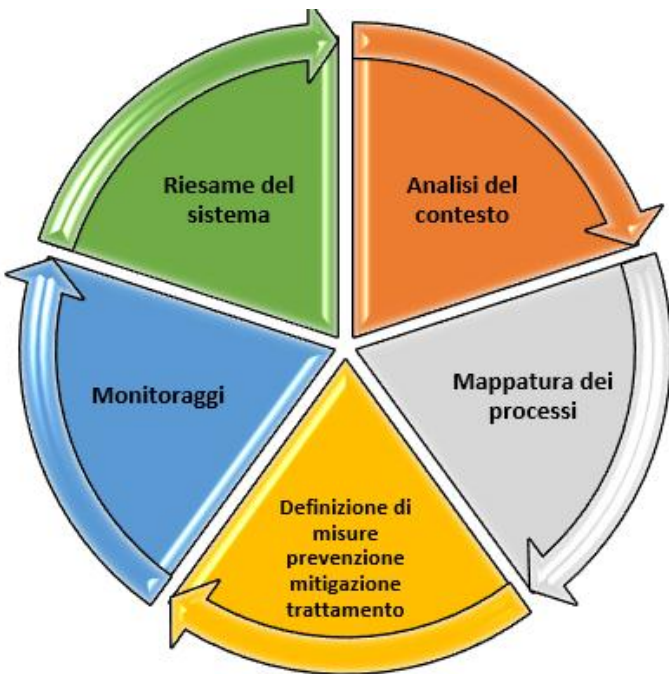
Legge n. 190/2012	La norma prevede che ciascuna amministrazione adotti la propria strategia di prevenzione e contrasto alla corruzione, attraverso misure organizzative per aumentare la trasparenza, la responsabilità e l'integrità
La corruzione	La corruzione è un fenomeno che riguarda comportamenti dei pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio volti ad ottenere vantaggi personali o per terzi (può includere tangenti, favoritismi e altre forme di illecito) e mina la fiducia dei cittadini nelle istituzioni, ostacola l'efficienza dei servizi pubblici e causa dei danni economici e sociali
Prevenire la corruzione	E' fondamentale prevenire fenomeni corruttivi per assicurare un corretto funzionamento della pubblica amministrazione e per tutelare l'interesse pubblico. Deve essere attuata tenendo presente le sue principali finalità, ossia di favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Misure preventive efficaci, come la trasparenza e la diffusione di una cultura dell'integrità, possono contribuire a creare un ambiente meno vulnerabile alla corruzione
Processo di gestione del rischio corruttivo	Il processo di gestione del rischio corruttivo consiste nell'applicazione di metodologie di risk management alla prevenzione della corruzione all'interno di un'organizzazione, con l'obiettivo di ridurre la probabilità del verificarsi di eventi corruttivi. Si articola in più fasi: 

Tabella - Processi mappati per IRVV

ID	Descrizione generale del processo	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 36/2023 - Linee guida ANAC - Protocolli 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 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 (acquisizioni nell'anno)	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	MINORE	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	MARGINALE	BASSO
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

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	X						X			12 mesi
Processo 2 - Concessione in uso di ville in gestione	Effettuazione di stime non conformi o di scelte arbitrarie e mancata trasparenza amministrativa.					X					12 mesi
Processo 3 - Concessione mutui ex L.R. 63/1979 e L. 233/1991	Alterazione del corretto svolgimento dei controlli esterni volti a garantire la conformità procedurale					X				X	12 mesi
Processo 4 - Concessione contributi ex L.R. 63/1979 e L. 233/1991	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria		X			X					12 mesi
Processo 5 - Gare per affidamento lavori.	Personale non specializzato per la corretta formulazione del capitolato e per bandire la gara d'appalto per la selezione del fornitore.				X						12 mesi
Processo 6 - Gare per affidamento servizi e acquisizione di beni	Personale non specializzato per la corretta formulazione del capitolato e per bandire la gara d'appalto per la selezione del fornitore.				X						12 mesi
Processo 7 - Gestione economico finanziaria delle entrate e delle spese	Accelerazione e/o ritardi nell'adozione del provvedimento finale che favoriscono o ostacolano interessi privati					X					12 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				X						12 mesi

2.3.4 Trasparenza

La **trasparenza amministrativa** è il principio che obbliga le pubbliche amministrazioni a rendere completamente accessibili informazioni, atti e documenti su organizzazione e attività.

Funzione della trasparenza amministrativa:

- **Controllo pubblico:** La trasparenza consente ai cittadini e ai soggetti interessati di comprendere le modalità di gestione, i risultati e l'uso delle risorse pubbliche.
- **Rapporto con i cittadini:** Rende l'amministrazione più vicina ai cittadini, creando un rapporto di maggiore fiducia e legittimazione.
- **Divulgazione delle informazioni:** La trasparenza assicura la pubblicazione di informazioni rilevanti, che vengono rese accessibili online

Obblighi di pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito www.irvv.net nel rispetto della tutela della privacy (Reg. 2016/679/EU)	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 Delibera Anac n. 495 del 25.09.2024
Amministrazione trasparente	Sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE nella home page del sito istituzionale www.irvv.net https://www.irvv.net/zf/index.php/trasparenza/index/index
Identificazione dei referenti / responsabili della pubblicazione	Nel PTPCT https://www.irvv.net/ae01305/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8
Automatismi di pubblicazione (informatizzazione)	Supporto azienda Halley
Criteri per la gestione della trasparenza amministrativa:	• Costante aggiornamento • Completezza • Semplicità di consultazione • Comprensibilità • Omogeneità
Accesso agli atti (L.241/90) Accesso semplice Accesso generalizzato	Registro annuale degli accessi con riferimento alle attività di competenza nel rispetto di quanto stabilito nella Delibera n. 51/CS del 22.08.2017 https://www.irvv.net/ae01305/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/150

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).

Tabella di sintesi – personale in servizio 01.01.2026

Personale in servizio (01.01.2026)	Dirigenza n. 1 Direttore	Unica figura dirigenziale dell'IRVV è il Direttore, nominato dal Consiglio di Amministrazione (Delibera n. 6 del 14.02.2024) si tratta di un Dirigente regionale in aspettativa, in servizio dal 01.06.2024 e prossimo alla quiescenza (01.02.2026)
	Comparto n. 9 unità	n. 2 Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione n. 1 Funzionario (in distacco al 100% ma in part time all'80%) n. 4 Istruttori (di cui n. 1 in aspettativa senza assegni dal 17.06.2024 fino al 31.12.2026) n. 2 Operatori esperti (di cui 1 prossimo alla quiescenza)

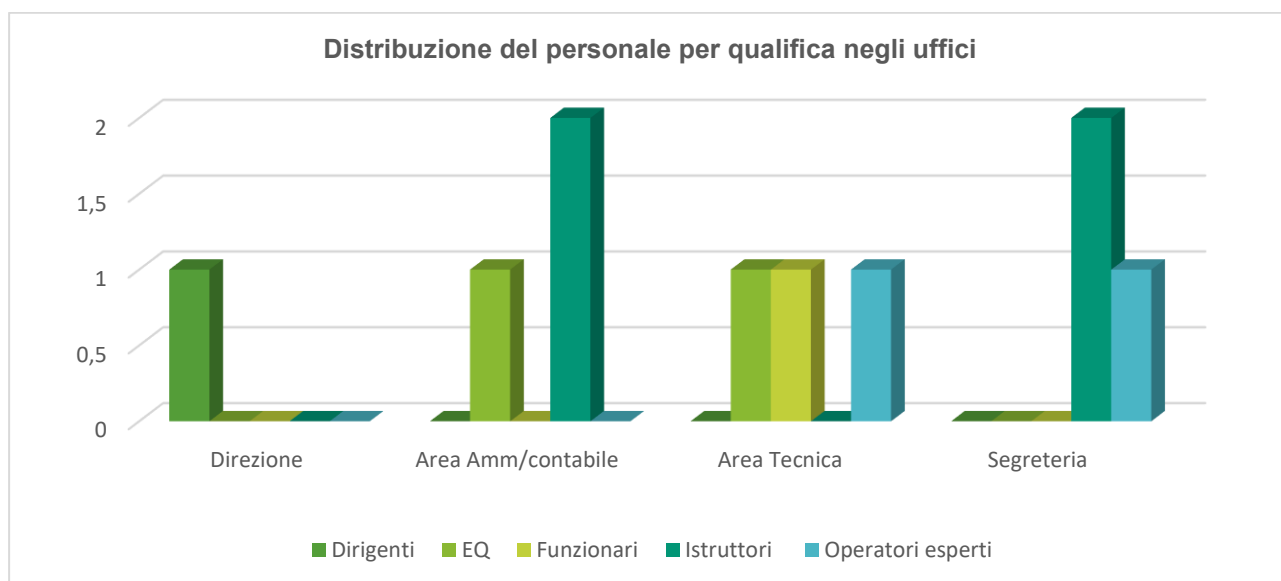
	Categorie	Dipendenti in servizio	Organico Del. n. 19 CA del 29/07/2020	Posti disponibili
Dirigenza	Direttore	1	1	0
	Dirigente Amministrativo	0	1	1
	Dirigente Tecnico	0	1	1
Comparto	Funzionari EQ	2	7	4
	Funzionari - (ex Cat. D)	1*		
	Istruttori - (ex Cat. C)	4**	7	3
	Operatori Esperti - (ex Cat. B)	2***	3	1
Totali		10	20	10

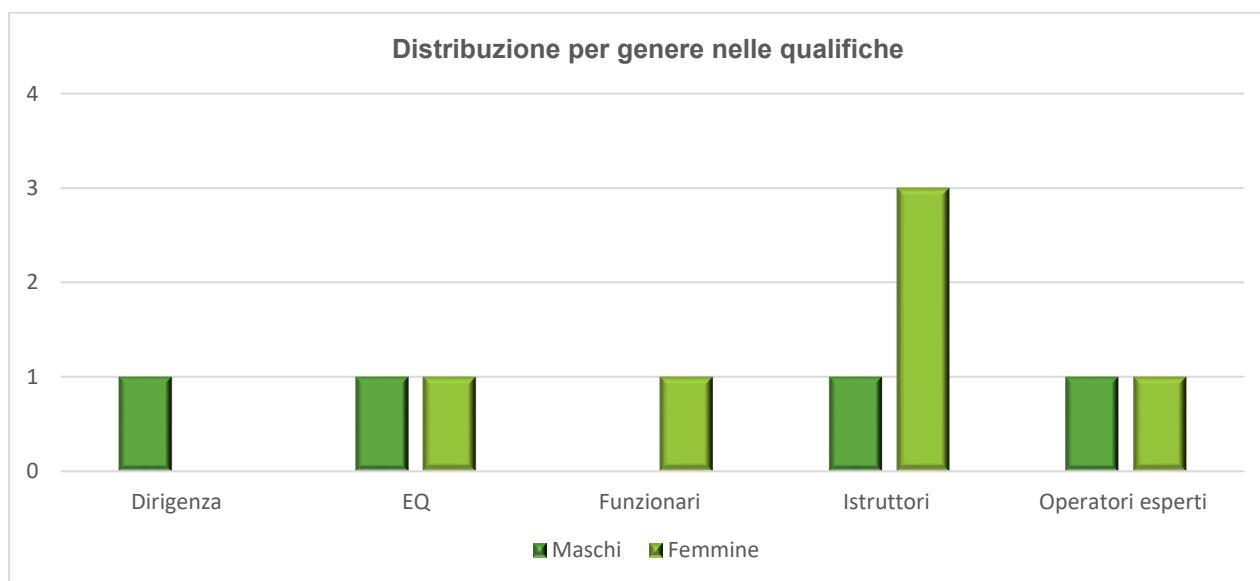
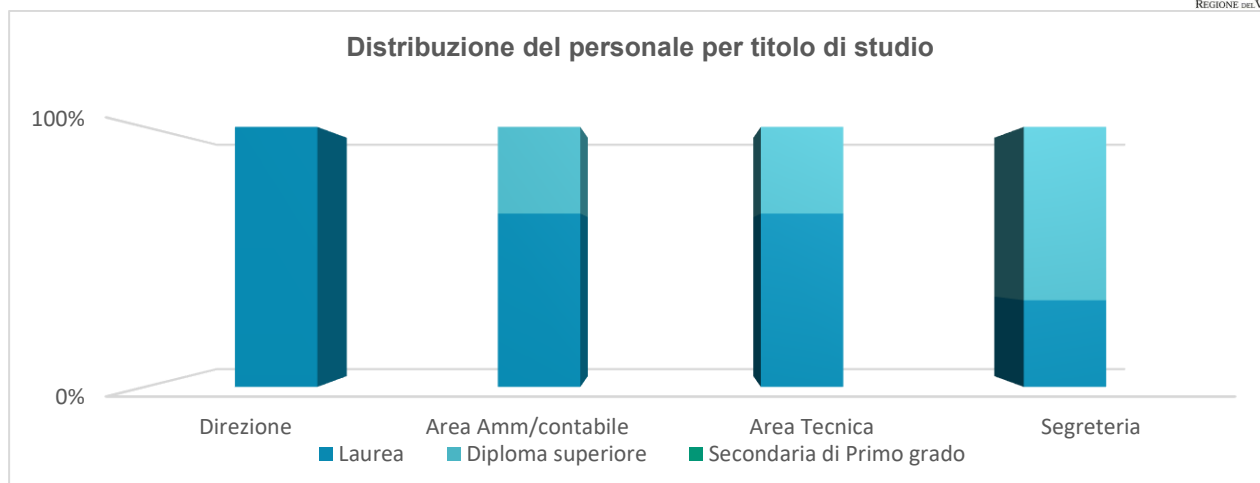
* n.1 in distacco - **di cui 1 aspettativa ***di cui 1 prossima quiescenza

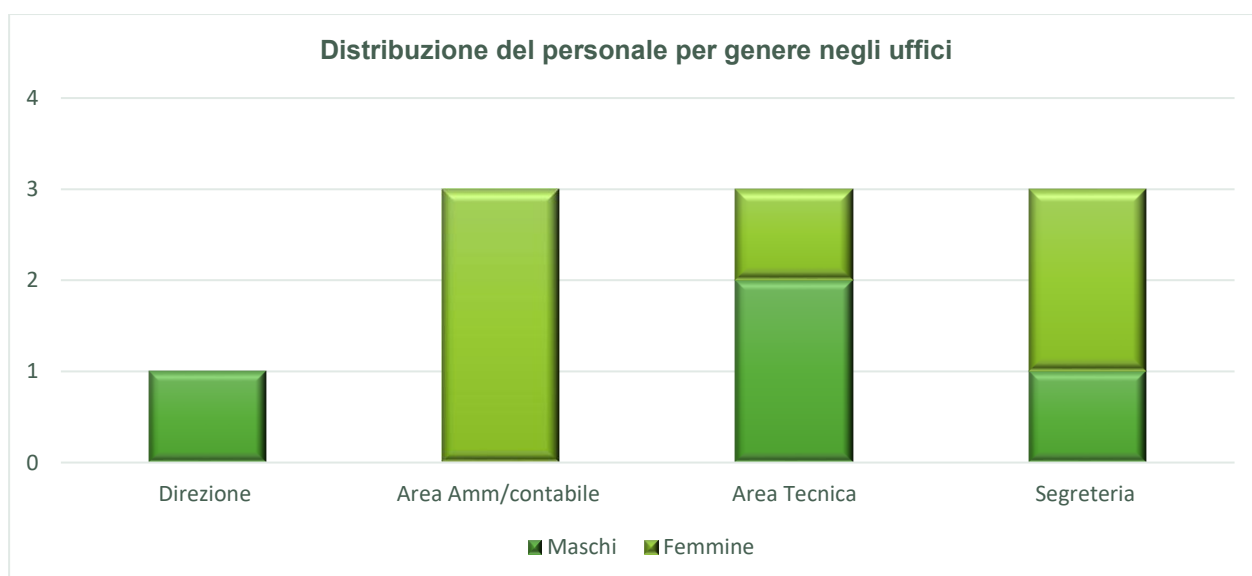
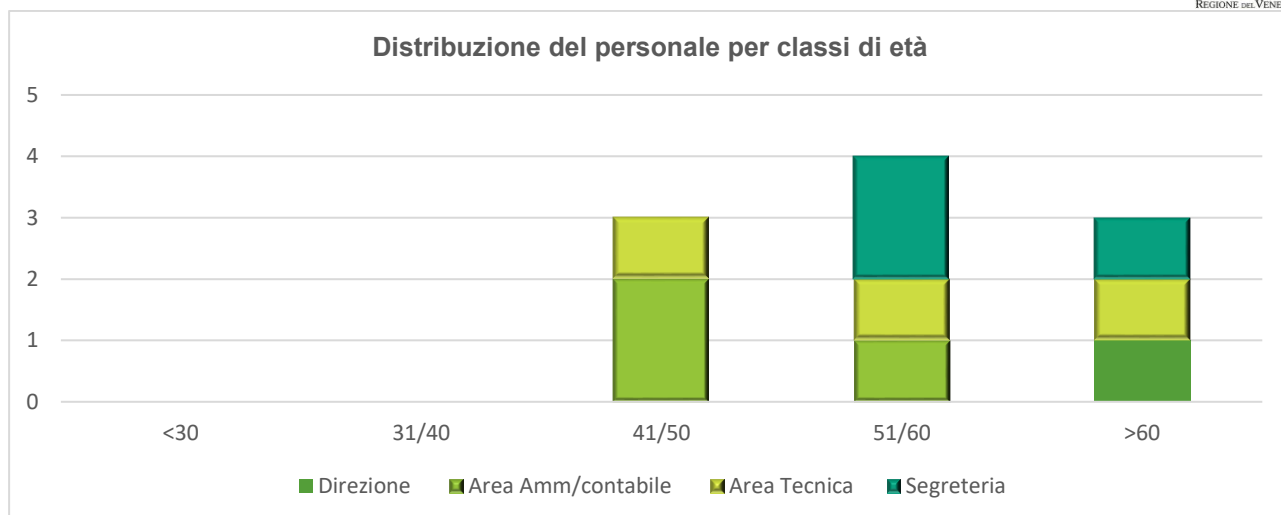
Si evidenzia in particolare che:

- il Direttore è a tempo determinato e prossimo alla quiescenza (01.02.2026);

- sono vacanti entrambi i posti per dirigenti sia amministrativo-contabile che tecnico;
- il numero dei posti vacanti è costituito prevalentemente da personale con figura professionale elevata;
- n° 1 funzionario è distaccato dalla Regione del Veneto e part-time
- n° 1 istruttore in aspettativa fino al 31.12.2026
- n° 1 istruttore sarà immesso in ruolo a seguito di mobilità nel 2026
- n° 1 operatore esperto prossimo alla quiescenza (18.05.2025)
- i dipendenti sono in numero esiguo e prevalentemente delle categorie minori (istruttori e operatori esperti ex C e B), anche se gli operatori ex cat B risultano indispensabili soprattutto per lavori esecutivi richiesti per l'organizzazione di eventi, mostre, manifestazioni, gestione e apertura delle Ville assegnate all'Istituto dalla Regione del Veneto
- livello di istruzione del personale è di buon livello: n° 6 laureati, n° 4 diplomati
- età del personale si posiziona prevalentemente al di sopra dei 50 anni: n° 1 <50; n° 6 >50 anni; n° 3 >60 anni.







3.2 Lavoro agile

Con il PIAO anno 2025, adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28.01.2025, si è previsto l'avvio, in via sperimentale, del Lavoro Agile, rinviando ad un successivo provvedimento l'approvazione del regolamento di tale istituto, in virtù delle disposizioni contrattuali che prevedono l'applicazione dell'articolo 5, comma 3 lettera I) del CCNL del comparto 2019-2021.

L'istituto del Lavoro Agile, in virtù delle disposizioni di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81, Capo II, ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con la prestazione lavorativa per quei processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, pertanto, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Considerato che:

- La struttura organizzativa dell'Istituto non è modificata e continua ad essere costituita da personale in servizio numericamente inferiore alle reali necessità. In questi ultimi anni però si è posta l'attenzione sulla digitalizzazione del processo operativo dell'Istituto attuando già a decorrere dal 2022 un processo di dematerializzazione dei documenti protocollati e degli atti e provvedimenti amministrativi adottati dall'IRVV dal 2012 con l'adozione del programma Halley del protocollo e conseguente conservazione in cloud di tutti i documenti ivi presenti. Nel corso del 2024 è stata conclusa la scansione anche gli archivi contabili dell'IRVV degli ultimi 20 anni, dotandosi di una piattaforma informatica, denominata "ARCA", nella quale è possibile visionare tutti i mandati e reversali con relativa documentazione dal 2003 e implementabile con tutti i prossimi documenti contabili prodotti.
- L'intera infrastruttura informatica in dotazione all'IRVV, inoltre, è pienamente operativa e rispetta i dettati e principi di cui alla normativa Agid in materia di protezione dei dati e sistemi di sicurezza in quanto si sono attuate tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza e sicurezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. In particolari i PC portatili in dotazione al Direttore e ai due funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione hanno già incorporato il sistema di accesso da remoto in massima sicurezza (VPN) e la possibilità di collegamento alla rete internet con il dispositivo 5G fornito dalla Regione del Veneto in virtù della Convenzione sottoscritta con la Direzione regionale ICT. Sono a disposizione inoltre altri PC portatili già con il sistema operativo e le misure di sicurezza installati.
- Si è cercato di rendere facilmente accessibili le informazioni e la documentazione al fine di consentire di svolgere l'attività lavorativa in modo più efficiente ed efficace, sopperendo, in parte, alla mancanza di personale.

Con Deliberazione n. 19 del 09.07.2025 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il regolamento attuativo del Lavoro Agile.

Valutata positivamente l'esperienza sperimentale di concessione del Lavoro Agile nel 2025 per un mese e ritenendo che l'attività lavorativa non abbia assolutamente risentito della mancata presenza del personale in sede, avendo comunque svolto tutta l'attività assegnata nei tempi e modalità previsti.

Si ritiene di poter confermare l'istituto del Lavoro Agile con le medesime modalità di accesso e valutazione da parte del Direttore, ferme restando i contenuti del Decreto del Direttore n. 83 del 26.06.2025 che stabilisce, stante l'attuale organizzazione, le attività ritenute non smartabili in quanto subordinate all'utilizzo di strumenti non remotizzabili e la presenza fisica in sede, ribadendo il limite massimo di personale a cui sia consentito accedere, pari al 15% e le disposizioni di cui al relativo regolamento dell'IRVV.

3.3 Fabbisogno di personale

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che: *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*[33 40](#)

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.[36 40](#)

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale 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. 4. Omississ....

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta, pertanto, 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, attestato con Deliberazione del Presidente dell'IRVV n. 1 del 21.01.2026 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.

Nel quinquennio, dal 01.01.2020, 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 B è stato sostituito con un dipendente in posizione di comando in entrata dalla Regione del Veneto e in part-time (al 70% fino al 31.01.2025 e poi al 90%) a

decorrere dal 01.07.2022 fino al 30.06.2025, data di rientro in servizio nell'amministrazione regionale di provenienza. Attualmente il posto è scoperto.

La sostituzione del dipendente cessato appartenente all'Area degli Istruttori, categoria C, è avvenuta per il tramite dell'Istituto della mobilità con assunzione di 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 ha inciso, pertanto, nella capacità assunzionale, che di fatto è rimasta intatta.

Il dipendente in questione però, a decorrere dal 17.06.2024 è stata autorizzata l'aspettativa senza assegni, ex articolo 23 bis del D.Lgs. 165/2001 e smi, fino al 31.12.2026.

Considerata esperita la procedura di mobilità si è richiesta ed ottenuta, dall'afferente struttura regionale – Direzione Beni, Attività Culturali e Sport della Regione del Veneto, l'autorizzazione allo scorrimento sia della graduatoria di Istruttori della medesima amministrazione regionale che quella di altri enti locali. È proprio dal Comune di Spinea che si è riusciti ad accedere ad una graduatoria per assunzione a tempo pieno ed indeterminato, in corso di validità, ed individuare la figura competente per l'assunzione di un Istruttore amministrativo-contabile, avvenuta con decorrenza 01.09.2025 come da Decreto del Direttore n. 113 del 28.08.2025 con assegnazione all'Area Amministrativo-Contabile presso l'Ufficio Ragioneria, Personale e Problematiche Fiscali.

Tale assunzione è quindi l'unica che effettivamente ha inciso sulla capacità assunzionale riferita alle cessazioni del quinquennio precedente.

Nel corso del 2025 si è avviato, inoltre, un ulteriore avviso di mobilità per l'assunzione di un Istruttore da assegnare all'Area Tecnica dell'Istituto come previsto nel PIAO aggiornato del 2025, adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28.01.2025 e successivamente modificato con successiva Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 09.07.2025. La procedura si è conclusa con l'approvazione della graduatoria con Decreto del Direttore n. 175 del 17.12.2025 e la richiesta del nulla osta al trasferimento avanzata verso il Comune di Este (PD). Attualmente si è ancora in attesa di ricevere un riscontro sulla fattibilità e tempistica della mobilità richiesta.

Alla luce di quanto esposto e preso atto delle nuove disposizioni normative introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207 del 31.12.2024) il cui articolo 1, commi 126 e 127, apporta modifiche sostanziali alle disposizioni del DL 95/2012 conv. con L. 135/2012 riferite agli oneri

derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo a cui si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Di fatto esclude la neutralità dell'istituto della mobilità rispetto alla capacità assunzionale a decorrere dalla data di entrata in vigore della normativa stessa. In sostanza il budget assunzionale accumulato, dall'1.1.2025, data di entrata in vigore della Legge di Bilancio, è utilizzabile non solamente per nuove assunzioni ma anche per acquisizioni di personale tramite l'istituto della mobilità. Viceversa anche le cessazioni di personale per mobilità esterna incrementano la capacità assunzionale.

Al fine di determinare l'effettiva capacità assunzionale riferita al triennio 2026-2028, a tale disposto si aggiunge il fatto che nel corso del 2025 non si sono avute nuove cessazioni e pertanto è riconducibile ai risparmi di spesa dell'ultimo quinquennio, a decorrere dal 01.01.2021 riferiti a:

- n. 1 dipendente appartenente alla categoria Giuridica B – Esecutore con funzioni di autista, cessato a decorrere dal 01.09.2022
- n. 1 dipendente di categoria C – Istruttore contabile in forza all'Ufficio Ragioneria a cessato a decorrere dal 01.05.2023

Occorre precisare che nel corso del triennio 2026-2028, è prevista una ulteriore cessazione di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti, categoria B, per la maturazione del diritto al trattamento di quiescenza, a decorrere dal 18.05.2026.

Prima di riassumere il “budget assunzionale” disponibile al 01.01.2026 da parte dell'Istituto Regionale per le Ville Venete per assunzioni da realizzarsi nel triennio di riferimento (2026-2028) occorre un breve richiamo al contenuto del precedente PIAO, che prevedeva *“qualora il budget annuale del 2025 non fosse utilizzato potesse essere riportato nel 2026 con delle riduzioni. Il budget 2026 per assunzioni, sarà, infatti, pari a € 79.641,47 in quanto riferito ai soli risparmi di spesa dal 2021 al 2025”*.

Si è di fatto perduta nel 2026 la possibilità di usufruire del risparmio delle cessazioni (n. 1 dipendente appartenente all'ex categoria D ora Area Funzionari ed EQ) riferite al 2020, utilizzato però in gran parte con l'assunzione avvenuta di un Istruttore dal 01.09.2025.

Si è tenuto conto, altresì, 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.

Anche per il 2026, per tutte le PA, esse sono determinate nella misura del 100% dei risparmi determinati dalle cessazioni di personale, quindi sulla base del cosiddetto "turnover".

BUDGET ANNUALE 2026 (*) - 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
TOTALE	BUDGET ANNUALE 2026 - competenza e resti riferiti al quinquennio precedente						€ 79.641,49

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

Qualora il budget annuale del 2026 non fosse utilizzato potrà essere riportato nel 2027 e nel 2028.

BUDGET ANNUALE 2027/2028 -							
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	2026	B1	€ 19.581,67	€ 6.887,54	€ 8.809,71	€ 2.845,54	€ 38.124,46
Resti del quinquennio, qualora non utilizzati nel 2026							€ 79.641,49
TOTALE	BUDGET ANNUALE 2027/2028 - resti riferiti al quinquennio precedente					€	117.765,95

Richiamato il contenuto della Deliberazione del Presidente n. 33 del 31.10.2025 e della successiva Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 20.11.2025 con le quali si prendeva atto delle dimissioni volontarie dal servizio, a decorrere dal 01.02.2026, per la

maturazione dei requisiti per la pensione anticipata, dell'Arch. Franco Alberti - Direttore dell'Istituto Regionale per le Ville Venete, con il rispetto dei termini di preavviso.

Sorge una dovuta riflessione in merito al fatto che tale cessazione avviene in un periodo particolare dato che il nuovo Consiglio e Giunta della Regione del Veneto si sono insediati nel mese di Dicembre 2025 e che da tale insediamento decorrono i termini di cui alla L.R. n. 27/1997 per la nomina dei nuovi organi istituzionali dell'IRVV. Entro 180 giorni, con possibile proroga di altri 45 giorni, dovranno essere nominati il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione e il Revisore Unico dei Conti. Il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato entro 90 giorni alla nomina del nuovo Direttore.

Attualmente pertanto non solamente la struttura gestionale ma anche politica non è ancora definita e il presente documento non può che prevedere la conclusione delle procedure di assunzione avviate nel corso del 2025 rinviando ad una successiva modifica/integrazione da attuarsi a carico dei futuri organi istituzionali e Direttore con la piena consapevolezza del permanere della necessità di 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.

Nella presente pianificazione vengono previste le seguenti azioni di reclutamento:

✓ Anno 2026

- immissione nei ruoli dell'Istituto della figura di Istruttore da assegnare all'Area Tecnica, la cui procedura di mobilità è stata conclusa con l'approvazione della graduatoria finale dei candidati ammessi ma si è in attesa di definire la decorrenza del trasferimento nei ruoli dell'IRVV subordinata all'acquisizione del nulla osta dell'amministrazione comunale di appartenenza del dipendente risultato vincitore.
- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di un Operatore Esperto di categoria B (posto rimasto scoperto dalla conclusione del comando in entrata dal 01.07.2025 di un dipendente di pari categoria della Regione del Veneto), 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.

✓ Anni 2027-2028 si rimanda ad una successiva programmazione che sarà effettuata in sede di approvazione del prossimo PIAO in relazione allo stato delle assunzioni avvenute nel corso

del 2026 e degli obiettivi di programmazione che saranno definiti in modo chiaro e preciso successivamente delle nomine degli organi istituzionali.

Nel triennio di riferimento, stante gli accordi sottoscritti con le OO.SS. e RSU, l'Istituto dovrà valutare, altresì, la fattibilità dell'attuazione delle progressioni verticali qualora fossero modificate le condizioni previste dal CCNL del comparto attualmente in vigore. Si potranno inoltre prevedere ulteriori assunzioni in relazione ad una definizione dell'attività e dell'organizzazione da attuarsi in collaborazione con la Regione del Veneto.

Si auspica comunque di acquisire personale di categoria C e D anche per il tramite del distacco dalla Regione del Veneto così come previsto dal comma 4 dell'articolo 25bis della L.R. 63/79 introdotto con la L.R. 3/2021, al fine di superare i limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente e il tetto di spesa massimo consentito per il personale dipendente e di riuscire a perseguire le missioni istituzionali così come annoverate nella legge istitutiva modificata con L.R. 49/2019.

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 2026/28:

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 2024 (Direttore in servizio dall'1.6.2024)			€ 401.338,73
SPESA PERSONALE – STIMA ANTE RENDICONTO 2025			€ 448.777,31

SPESA PERSONALE 2026 PRESUNTA CON PIANO DEL FABBISOGNO 2026/28, includendo il costo totale del Direttore e altri oneri rientranti nel c. 557, art. 1 L. 296/06:

A) Con incremento personale in servizio di un Istruttore,

A) € 491.300,00

B) Con ulteriore acquisizione di un Operatore Esperto

B) € 530.400,00

I valori inseriti si riferiscono al costo per il personale calcolato con il CCNL 2016-2018 al netto dei rinnovi contrattuali. Con l'incremento del personale si sono stimati in aumento anche gli oneri riferiti all'acquisto di buoni pasto e al rimborso spese di missione.

Si conferma che il costo del personale complessivamente preventivato con l'applicazione del CCNL del personale del comparto e dell'area Funzioni Locali 2019-2021, attualmente in vigore, trova pienamente copertura nello stanziamento dei relativi capitoli del Bilancio di Previsione 2026-2028 adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 11.12.2025 e divenuto esecutivo con la presa d'atto della struttura regionale referente per il controllo atti ex L.R. 53/93 e smi (Direzione Beni, Attività Culturali e Sporto) pervenuta con prot. n. 6304 del 23.12.2025.

3.4 Azioni positive

Le **azioni positive** sono le “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

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	L'IRVV intende fornire indistintamente a tutto il personale in servizio sia formazione obbligatoria che specifica necessaria per il raggiungimento degli obiettivi con efficienza ed efficacia
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.	L'IRVV intende avviare un percorso per: l'analisi dei bisogni 2) definizione di interventi pratici 3) promuovere una cultura di fiducia
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	L'IRVV intendo confermare la scelta di tre opzioni di orario per il personale e la possibilità di concordare modifiche nell'articolazione oraria in caso di necessità adeguatamente motivate
Avvio del Lavoro agile	Nel 2025 è stato attivato il Lavoro Agile con l'obiettivo della conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, facilitando l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, sviluppando e rafforzando le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Nel periodo di riferimento del presente PIAO si conferma l'istituto del lavoro agile alle medesime condizioni della fase sperimentale e del Regolamento adottato.
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.	L'Istituto si impegna a valutare la possibilità di effettuare progressioni verticali.
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	Attraverso il CUG

3.5 Formazione

La **formazione** del personale della PA è soggetta a un obbligo di 40 ore annue per ogni dipendente a partire dal 2025. L'obiettivo è migliorare le prestazioni attraverso un aggiornamento continuo delle competenze in aree come la trasformazione digitale, la leadership e le soft skills, legando la formazione agli obiettivi di performance individuali

Livelli della formazione obbligatoria	Generale: rivolta a tutti i dipendenti
	Specifica: rivolta a chi opera in settori a rischio o a ruoli di responsabilità

Modalità formative	Acquisto pacchetti formativi o corsi specifici sul mercato
	Ricorso alla formazione su Piattaforma SYLLABUS
	Aderire ai percorsi formativi organizzati dalla Regione del Veneto per il proprio personale e aperto agli Enti strumentali
	Corsi in house (es. il DPO)

Obiettivi della formazione	Conoscenza normativa e della giurisprudenza: fornire gli strumenti per comprendere la normativa anticorruzione (come la Legge 190/2012) e la giurisprudenza correlata.
	Consapevolezza dei rischi: aiutare a identificare i rischi corruttivi specifici nei settori più esposti (appalti, concorsi, urbanistica, erogazione di contributi) e a comprendere come questi influenzino l'organizzazione.
	Sviluppo di competenze etiche: promuovere una cultura dell'integrità, della trasparenza e della legalità, fornendo gli strumenti per affrontare dilemmi etici e decisionali.
	Gestione dei rischi e attuazione delle misure: Insegnare le tecniche di gestione del rischio e l'attuazione delle misure di prevenzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT).
	Ruolo e responsabilità: chiarire i ruoli e le responsabilità di dirigenti, funzionari, responsabili della prevenzione della corruzione e dei dipendenti nella strategia complessiva

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Monitoraggio del valore pubblico	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.
Monitoraggio della performance	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. I risultati di indagini di customer satisfaction costituiscono un'occasione ulteriore per verificare la qualità dei servizi e della soddisfazione degli utenti
Monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza	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. Per quanto riguarda la trasparenza il RPCT è affiancato da referenti (Istruttori e Funzionari EQ ex 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.
Monitoraggio sull'organizzazione	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.