

16/03/2012
RAP.

I.R.V.V.

ISTITUTO REGIONALE PER LE VILLE VENETE

DELIBERA DEL PRESIDENTE N° 7/P del 14/02/2012

OGGETTO: : Dec. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, art. 10 "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*". Approvazione in via sperimentale del Piano della performance per gli anni 2011 – 2013 ed aggiornamento Piano 2012-2014.

IL PRESIDENTE

Il Presidente Giuliana Fontanella, nella sede operativa dell'Istituto Regionale per le Ville Venete (I.R.V.V.), in Mira (Ve) – Via Capitello Albrizzi n. 3, il giorno 14.02.2012,

Assistito dal Direttore, arch. Carlo Canato, segretario verbalizzante incaricato della stesura della presente deliberazione.

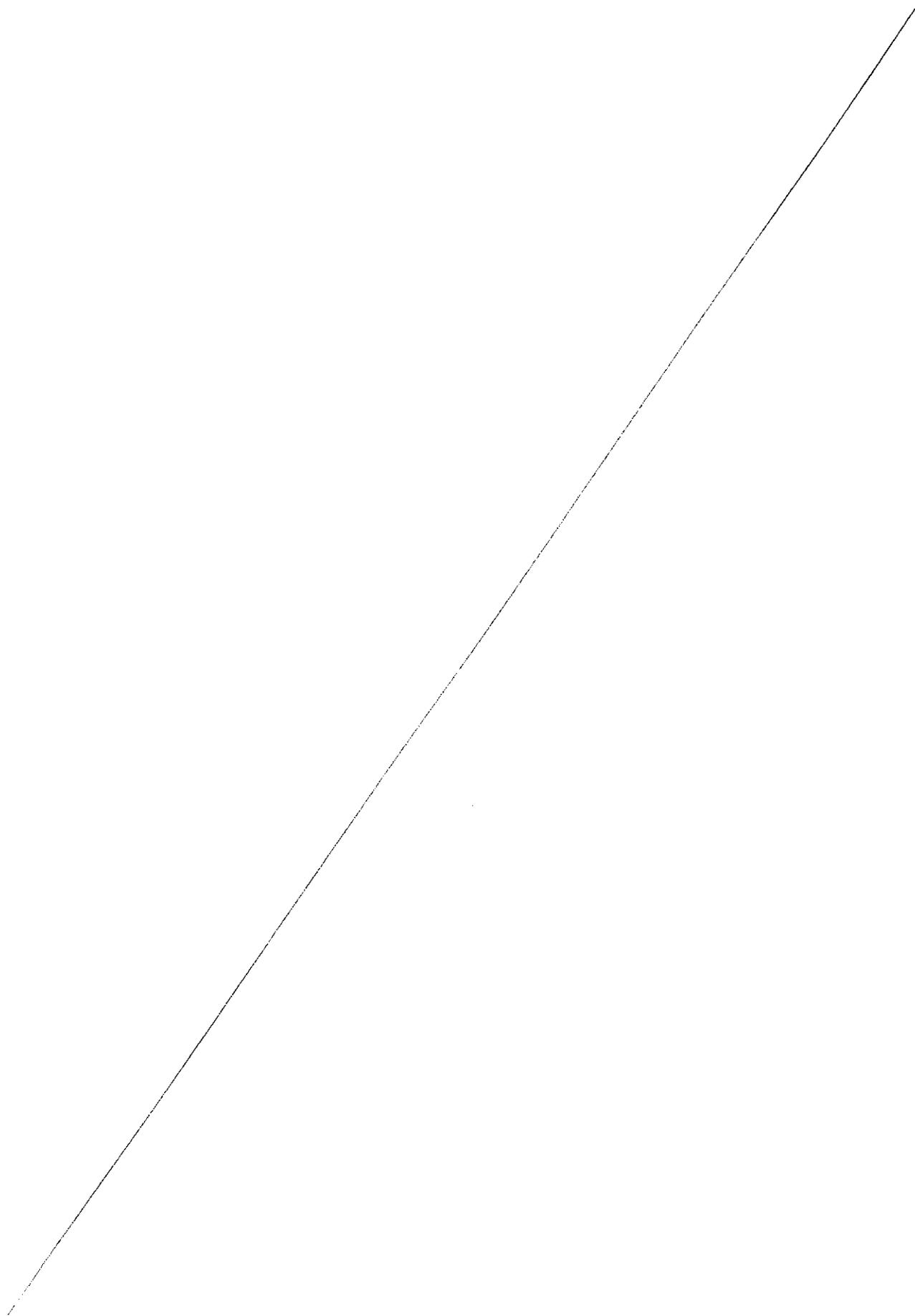
VISTO il comma 3 dell'art. 25 della Legge Regionale n. 63 del 24 agosto 1979 e s.m.i il quale statuisce che "Il personale dell'Istituto è equiparato al personale regionale, ai sensi dell'art. 51 dello Statuto della Regione del Veneto";

VISTO l'art. 3 della Legge Regionale n. 15 del 28 gennaio 1985 e s.m.i il quale statuisce che "Si applicano al personale dell'Istituto R.V.V. tutte le norme di stato giuridico e di trattamento economico in vigore per il personale della Regione del Veneto"; compatibili con quanto stabilito nella presente legge";

VISTO altresì l'art. 18 del Regolamento disciplinante l'organizzazione degli uffici, del personale e il procedimento amministrativo, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'IRVV n. 27 del 15.11.2007, che al comma 1 stabilisce che: "Lo stato giuridico e il trattamento economico dei dipendenti dell'IRVV sono equiparati a quelli della Regione Veneto (art. 25 c. 3 LRV n. 63/1979); e al comma 2 stabilisce che "Ai dipendenti dell'IRVV, si applicano le disposizioni dei CCNL – Regione Autonomie Locali, gli Accordi e gli atti di contrattazione della Regione Veneto con le Organizzazioni Sindacali nonché le disposizioni regionali in materia di personale";

PREMESSO che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ha introdotto importanti novità sul piano dell'organizzazione del lavoro nel settore pubblico, del rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, dell'introduzione di elevati *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, dell'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, della selettività e della concorsualità nelle progressioni di carriera, del riconoscimento di meriti e demeriti, della selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, del rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza e, in generale dell'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed del contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

VISTA la delibera del Commissario Straordinario dell'IRVV n° 4 del 29.12.2010, con la quale si stabiliva:



- di avviare, da un punto di vista amministrativo, gli adempimenti conseguenti dai principi generali del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 N. 150, in quanto riferibili ed applicabili alla Regione ed agli Enti Strumentali;
- che l'Istituto, in quanto Ente strumentale della Regione Veneto, intendeva fare ricorso all'Organismo Indipendente di Valutazione che sarà istituito dalla Regione del Veneto;
- che, in fase di prima applicazione, il termine di approvazione del Piano della Performance per l'anno 2011 era da considerarsi meramente ordinatorio, stante la necessità di raccordare fra loro i documenti di programmazione dell'attività dell'IRVV, i documenti di bilancio ed le procedure di attribuzione degli obiettivi;

DATO ATTO che con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto n° 4 del 27.01.2011 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione del Veneto cui questo Istituto, in esecuzione alla Delibera del Commissario Straordinario n° 4/2010, intende fare riferimento;

DATO ATTO che con il Dec Lgs n° 141 del 01/08/2011 sono state apportate modifiche ed integrazioni al D. Lgs 150/2009 ed in particolare:

- la differenziazione retributiva del personale prevista in fasce dagli artt. 19 e 31, è prevista applicarsi dalla tornata contrattuale collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (vedi art. 6 c. 1 Dec lgs 141/2011). Ciò comporta che stante il blocco per legge della contrattazione nazionale del settore pubblico introdotto dall'art. 9 c. 17 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010 e poi dall'art. 16 della L. 111/2011 fino al 31.12.2014, la suddetta riforma potrà trovare applicazione solo a partire dal 2015;
- Le disposizioni relative alla distribuzione del personale in diversi livelli di performance (art. 19 commi 2 e 3 Dec Lgs 150/2009- suddivisione in fasce) non trova applicazione al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio è pari o inferiore a quindici, e ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio è pari o inferiore a cinque (vedi art. 2 Dec. Lgs 141/2011), per cui l'IRVV resta comunque escluso dall'applicazione delle suddette disposizioni avendo un numero di dipendenti in servizio pari a 11 e un solo dirigente in servizio;

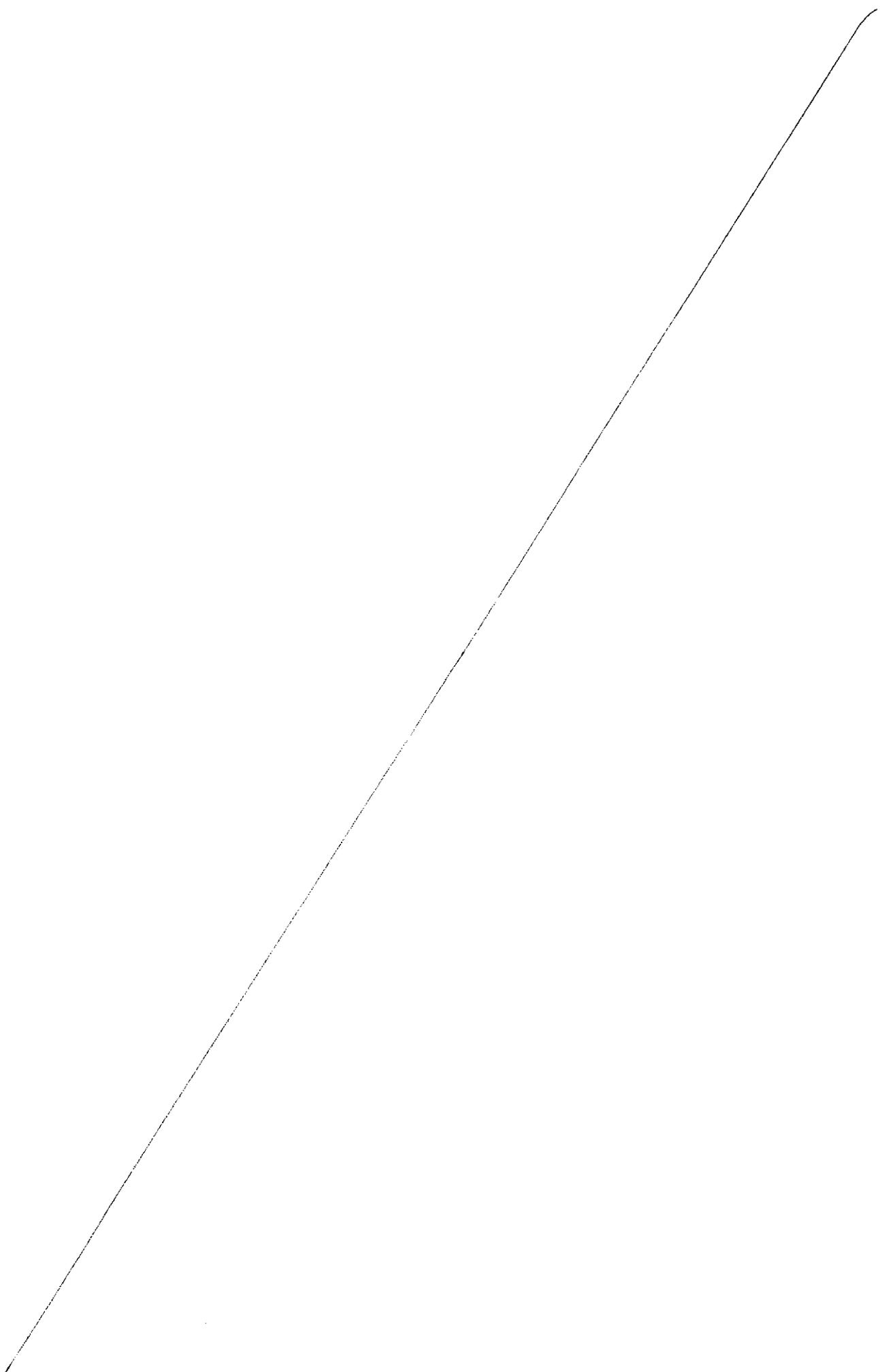
ATTESO CHE con in data 27.09.2011 si provvedeva a trasmettere ai componenti dell'O.I.V. la seguente documentazione: Programma attività, obiettivi strategici, piano assegnazione obiettivi, report e relazioni sull'attività svolta per l'anno 2010; Programma attività, obiettivi strategici, piano assegnazione obiettivi, report e relazioni intermedia sull'attività svolta per l'anno 2011; e lo schema di Piano della performance 2011-2013, per il necessario esame e valutazione preventiva;

ATTESO CHE con nota prot. 2691 del 7/10/2011 si provvedeva a trasmettere al Presidente dell'O.I.V. la documentazione di programmazione economico-finanziaria ed il programma di attività dell'IRVV al fine della stesura del Piano della Performance,

ATTESO che la bozza del Piano della Performance 2011-2013 veniva trasmessa in data 25.11.2011 alla Direzione Risorse Umane della Regione Venete per le opportune valutazioni preventive;

DATO ATTO che nessuna osservazione è pervenuta da parte dell'OIV e dalla Direzione Risorse umane della Regione;

VISTO l'art. 10 del Dec. Lgs 150/2009 il quale prevede che, "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigano annualmente entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e



la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”;

ATTESO che in base alle modifiche apportate dal Dec. Lgs 141/2011 al Dec. Lgs 150/2009, il perfezionamento del sistema di valutazione in essere, con particolare riferimento alle metodologie, agli strumenti e ai metodi relativi alla qualità della performance, verrà avviato nel corso dell'anno 2012 e il sistema stesso entrerà a regime, con le eventuali modifiche che si renderanno necessarie, con il successivo ciclo di valutazione;

RITENUTO pertanto con il presente provvedimento di approvare in via sperimentale il Piano della performance 2011-2013 ed il suo aggiornamento per il periodo 2012-2014;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Visto, in particolare, l'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Visto, il decreto legislativo 01 agosto 2011, n. 141;

Viste le L.R. 63/1979, 12/1991 e 53/1993;

Preso atto del parere di regolarità tecnica favorevole, espresso dal Responsabile del servizio interessato;

Acquisito, sul presente provvedimento, il parere favorevole del Direttore, incaricato alla stesura del presente atto;

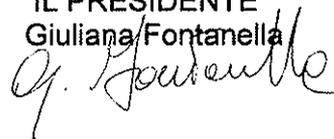
DELIBERA

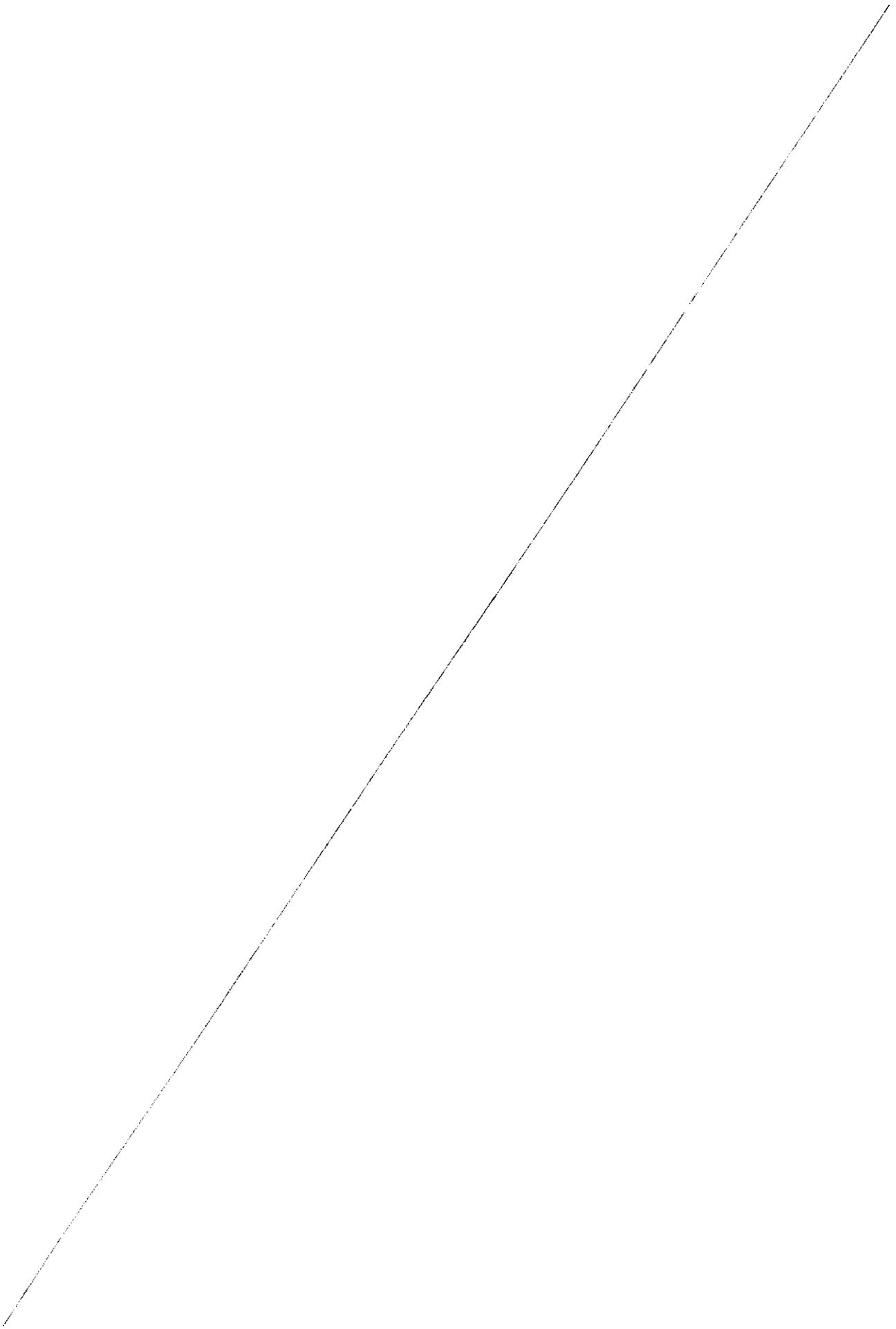
- 1) Di prendere atto che nel corso del 2011 è stata elaborata in forma sperimentale una proposta del Piano della performance 2011-2013 dell'IRVV;
- 2) Di dare atto altresì che in attuazione della Deliberazione del Commissario Straordinario n° 4 del 29.12.2010, la proposta di Piano della performance 2011-2013 è stata inoltrata alla Regione Veneto e all'OIV per l'esame e le valutazioni preventive di competenza;
- 3) Di approvare in via sperimentale il Piano della Performance 2011-2013 dell'IRVV nel testo di cui all'allegato A) al presente provvedimento, non essendo pervenute osservazioni da parte dell'OIV e della Regione Veneto;
- 4) Di approvare in via sperimentale il Piano della Performance (aggiornamento) per il periodo 2012-2014 dell'IRVV nel testo di cui all'allegato B) al presente provvedimento

IL DIRETTORE
Carlo Canato



IL PRESIDENTE
Giuliana Fontanella





Il sottoscritto, addetto dell'Ufficio Ragioneria, attesta la registrazione dell'impegno di spesa di € _____ nel Cap. _____ - _____ Impegno n. _____ del _____.

Data _____

L'Addetto

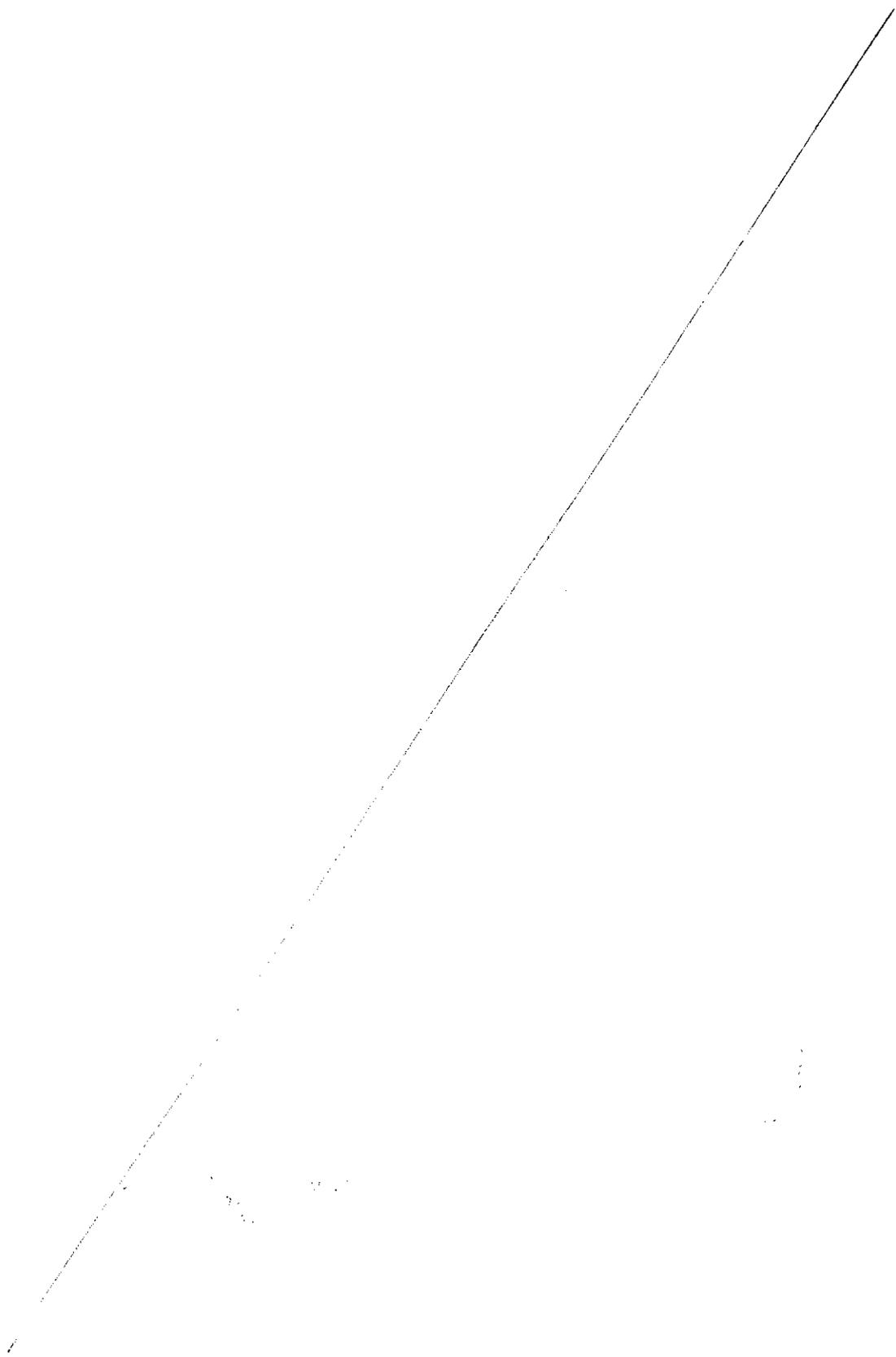
Il sottoscritto responsabile del servizio Affari generali e Contabilità attesta la copertura finanziaria e la regolarità contabile del presente provvedimento.

Data _____

Il Responsabile

Copia della presente DELIBERA/DECRETO viene trasmessa alla Giunta Regionale in data _____ -

- Sono stati richiesti CHIARIMENTI in data _____
- Sono stati forniti con nota n. _____ del _____
- E' divenuta ESECUTIVA il _____
- E' stata ANNULLATA con nota n. _____ del _____





Istituto
Regionale
Ville
Venete

Allegato A) alla Delibera del Presidente n° 7 del 14.02.2012

Piano della performance 2011-2013

**Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del
D.lgs 150/2009 come modificato dal Dec. Lgs 141/2011.**

Gennaio 2012



Sommario

1. PARTE PRIMA	3
1.1. PRESENTAZIONE DEL PIANO.....	3
1.2. L'ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE: MISSION, ORGANIZZAZIONE, PRINCIPALI ATTIVITÀ	4
1.2.1. <i>Chi siamo</i>	4
1.2.2. <i>Cosa facciamo</i>	5
1.2.3. <i>Amministrazione in cifre</i>	5
1.2.3.1. Personale	5
1.2.3.2. Costi delle risorse umane (da completare)	8
2. PARTE SECONDA	9
2.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	9
2.1.1. <i>L'evoluzione dello scenario normativo</i>	9
2.1.2. <i>L'evoluzione del quadro di finanza pubblica</i>	11
2.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	11
SUL TOTALE	11
2.3. IL MODELLO	14
3. PARTE TERZA	15
3.1. PROCESSO DI FISSAZIONE E CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	16
3.2. OBIETTIVI OPERATIVI E MISURATORI DI PERFORMANCE	16
3.3. SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI 2011	18
4. PARTE QUARTA	19
4.1. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	19
4.1.1. <i>Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano</i>	19
4.1.2. <i>Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance</i>	19
4.1.3. <i>Trasparenza del ciclo di gestione della performance</i>	19
4.2. COLLEGAMENTO ED INTEGRAZIONE TRA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DI BILANCIO	19



1. Parte prima

1.1. Presentazione del Piano

Con l'approvazione del d.lgs. 150/09 (detto "decreto Brunetta"), la pubblica amministrazione italiana si è trovata di fronte ad una importante sfida: quella di introdurre innovative forme di misurazione e valutazione della performance. In questo ambito, il d.lgs. n.150/2009, così come successivamente integrato e modificato, fissa una serie di principi che determinano le migliori pratiche per il buon funzionamento, il buon governo e la qualità delle strutture amministrative e per i servizi resi alla collettività, al fine di porre l'Amministrazione Pubblica in grado di fornire risposte in modo trasparente e celere

Gli indirizzi individuati sono articolati in priorità da cui conseguono programmi ed obiettivi per il loro raggiungimento.

All'interno di questa prospettiva di lavoro questo Piano che possiamo definire "sperimentale" costituisce un primo passo, il cui progressivo affinamento consentirà di adeguare gli standard di erogazione dei servizi pubblici a livelli di eccellenza in coerenza con i principi della riforma. In particolare, muovendo dalla stessa filosofia ispiratrice della riforma della pubblica amministrazione, garantisce il rispetto dei principi di immediata intelligibilità, di veridicità, di partecipazione, di coerenza interna e esterna e di trasparenza.

1.2. L'Istituto regionale ville venete: mission, organizzazione, principali attività

1.2.1. Chi siamo

La decadenza delle Ville, iniziata all'indomani della fine della Serenissima (1797) e via via accentuatasi col progressivo ridursi della rendita agraria, assunse dimensioni drammatiche che verso la metà del secolo, dopo le due guerre mondiali, durante le quali molti di questi complessi erano stati destinati a sale di comandi e di ospedali militari o peggio, usati per depositi militari.

La grande generosa battaglia in difesa delle Ville Venete iniziò proprio sul finire degli anni Quaranta per iniziativa di alcuni benemeriti uomini di cultura, tra i quali Bepi Mazzotti e Giovanni Comisso, e da parte di enti ed associazioni locali. Le armi dimostrate subito efficaci furono la stampa ed una grande Mostra che girò instancabile, per anni, per tutte le principali città d'Europa e d'America e che fu presentata come "Mostra denuncia" nel 1953 in Villa Contarini Simes a Piazzola sul Brenta.

Il risultato fu confortante: lo Stato, gli Enti pubblici, privati, si avvidero presto dell'immenso significato storico/artistico di questo aspetto della civiltà veneta e cominciarono a preoccuparsi della tutela e della conservazione delle Ville Venete.

Le necessità erano enormi; le Ville Venete sono più di 4000, quasi tutte di consistenti dimensioni costituite da complessi quali: barchesse, oratori, giardini, rustici e da apparati artistici di gran rilievo: affreschi, stucchi, materiali lapidei.

Le sole forze dei privati non erano sufficienti, sulla spinta di un'opinione pubblica sensibilizzata a tutti i livelli, nacque, con legge 6 marzo 1958, n. 243, l'Ente per le Ville venete, quale consorzio tra Amministrazioni Provinciali per il Turismo delle province di Belluno, Padova, Rovigo, Treviso, Udine, Verona, Venezia, Vicenza, al quale lo stato delegava compiti specifici di tutela attraverso l'intervento economico (mutui e contributi) ma anche di competenza, quali l'espropriazione e la salvaguardia, attraverso la presenza di alcuni Soprintendenti nel Consiglio di amministrazione dell'Ente.

A seguito dell'istituzione delle Regioni venne istituito l'Istituto Regionale per le Ville Venete, con L.R. n. 63 del 24.08.1979, con lo scopo di provvedere, in concorso con il proprietario o sostituendosi ad esso, al consolidamento, al restauro, nonché alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche, delle Ville Venete soggette alle disposizioni di cui alla legge 1° giugno 1939 n° 1089 (ora con riferimento al D.Lgs. 22 gennaio 2004 n. 42 e s.m.i.).

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

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



ORGANIGRAMMA

1.2.2. Cosa facciamo

La Regione del Veneto, avvalendosi dell'I.R.V.V., assicura e sostiene la conservazione e lo sviluppo del patrimonio culturale costituito dalle Ville Venete, ne favorisce la pubblica fruizione e valorizzazione, al fine di concorrere allo sviluppo della cultura. Le Ville censite dall'Istituto nel Veneto sono 3803 di cui 1803 soggette a provvedimento di tutela (vincolo), quelle nel Friuli Venezia Giulia sono 435 di cui 246 soggette a provvedimento di tutela (vincolo).

Le finalità dell'IRVV vengono quindi attualmente perseguite attraverso:

- attività istituzionali - concessione di finanziamenti (mutui e contributi) con risorse proprie e statali, derivanti da due fondi di rotazione: il primo istituito nel 1979 dalla Regione, e finanziato dal recupero delle quote di ammortamento dei mutui di cui alla previgente legge del 1958 e da successivi contributi annuali, il secondo statale, istituito nel 1991 con la Legge n. 233, e finanziato da ultimo nel 2003, ex art. 17, L.R. 63/1979;
- gestione di ville regionali (in attuazione di specifici accordi con la Regione, proprietaria dei cespiti) ex art. 26, L. R. 63/1979;
- studi, ricerche e pubblicazioni (specie in tema di catalogazione) – ex art. 2 e art. 17 L.R. 63/1979;
- attività promozionali (eventi e manifestazioni culturali) – artt. 2 – 17 L.R. n. 63/1979.

1.2.3. Amministrazione in cifre

In questa sezione vengono illustrati alcuni dati significativi in ordine al profilo dell'Amministrazione, con particolare riguardo alle risorse umane (e i relativi costi), nonché alle risorse finanziarie.

1.2.3.1. Personale

L'Istituto è organizzato secondo "servizi" che risultano così articolati:

a) Servizio Amministrativo Affari Generali e Contabilità comprendente

(1 Dirigente):

1. Ufficio Affari Generali,:

Competenze - Segreteria Organi –
Atti e provvedimenti
Protocollo
Archivio corrente
Segreteria Osservatorio Ville venete
Servizi ausiliari

Personale - Funzionario – Cat. D (vacante-comando in uscita)

Collaboratori – Cat C



- Cat C (nuovo-vacante)

- Cat. B

- Cat. B

- Cat B

2. Ufficio personale, ragioneria e problemi fiscali ;

Competenze - Gestione Personale

Gestione Ragioneria – Bilancio, patto di stabilità, spesa del personale,

Gestione problemi tributari

Personale - Funzionario – Cat. D

Collaboratori - Cat C

Cat. B

b) Servizio Tecnico, lavori e patrimonio comprendente:

(servizio assegnato in posizione di staff al Direttore con il supporto di un funzionario categ. D3)

1. Ufficio interventi diretti e patrimonio, concessioni mutui e contributi

Competenze - Gestione ville regionali

Gestione interventi diretti

Gestione bandi di mutuo e contributi (atti tecnici e amministrativi)

Gestione tecnica e amministrativa sedi (*in capo al Servizio amministrativo)

Gestione magazzini e archivio sede di Mira (* in capo al servizio amministrativo)

Gestione tecnica patrimonio e automezzi

Personale - Funzionario Cat. D3 – (nuovo-vacante)

Cat D

- Cat C

- Cat B

2. Ufficio Valorizzazione, catalogazione, promozione e attività culturali;

Catalogo

Promozione, gestione eventi (* in capo al Servizio Amministrativo)

Rapporti con il pubblico (richieste documentazioni tecniche e fotografiche)

Studio e catalogazione ville (aspetti tecnici)

Gestione bandi valorizzazione (atti tecnici e amministrativi. *in capo al Servizio Amministrativo)

Personale Funzionario – Cat. D

- Cat. C (nuovo-vacante, con qualifica di catalogatore)

Attualmente l'Ufficio "Valorizzazione, catalogazione, promozione e attività culturali" non risulta ancora costituito stante i divieti e i limiti imposti in materia di assunzioni e spesa del personale dalla legislazione statale.

Le competenze dell'ufficio sono così ripartite:



- a) Promozione, organizzazione e gestione eventi culturali
- b) Gestione bandi valorizzazione (atti tecnici e amministrativi)
Fanno capo al Servizio amministrativo,
- c) Catalogo
- d) Rapporti con il pubblico (richieste documentazioni tecniche e fotografiche)
- e) Studio e catalogazione ville (aspetti tecnici)
Fanno capo al Servizio Tecnico, lavori e Patrimonio.

TABELLA DI SINTESI

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA CON DEL. C.S. N. 49 DEL 28/03/2006	NUOVA DOTAZIONE approvata con Delibera CdA n° 3 del 18/02/2010	NOTE
Direttore	1	1	-
Dirigente	2	1	Soppressione di un posto di categoria dirigenziale
D	4	5	Variazione da 4 a 5 (incremento di un posto – Costituzione “nuovo” ufficio –valorizzazione, catalogazione
C	3	5	Variazione da 3 a 5 (incremento di 2 posti – Segreteria e nuovo ufficio catalogo
B	6	5	Riduzione di un posto
A	1	0	Soppressione del posto
TOTALE	17	17	



1.2.3.2. Costi delle risorse umane profilo dirigenziale.

Costi del personale dirigenziale

Posizione	N.	Totale stipendio lordo per Posizione
DIRETTORE (equiparato a dirigente di direzione regionale)	1	115.449,79€
Dirigente Amministrativo (equiparato dirigente di servizio)	1	79.461,38€
Totale complessivo	2	194.911,17€

Gli importi si riferiscono alle retribuzioni contrattuali annue lorde a carico dell'Amministrazione vigenti al 31/12/2011.



2. Parte seconda

2.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è strettamente connessa con alcune determinanti estremamente rilevanti per il funzionamento della macchina amministrativa, in analogia con i processi rilevati a livello regionale:

- la negativa evoluzione della congiuntura economica nel Veneto, e dei conseguenti problemi connessi con l'accesso al credito (anche di natura burocratica) e propri di questa fase storica;
- l'evoluzione dello scenario normativo per quanto riguarda l'impatto sul ruolo e responsabilità della Regione e dei sistemi operativi degli enti strumentali;
- l'evoluzione del quadro di finanza pubblica in una fase recessiva come quella attraversata che ha introdotto vincolanti norme di riduzione della spesa (D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 e il DL 98/2011 conv. in L. n. 111/2011),
- L'evoluzione dei meccanismi di finanziamento della Regione a seguito dell'applicazione del federalismo L. 42/2009.
- l'inclusione a decorrere dal 1° gennaio 2009 nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della P.A.. (Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 178 del 31 luglio 2008), da cui consegue che l'IRVV risulta essere soggetto alla disciplina del Patto di Stabilità interno.
- Gli obblighi di contenimento della spesa pubblica, osservando le disposizioni di riduzione della spesa applicabili alla Regione;
- l'entrata in vigore del nuovo codice dei beni culturali

2.1.1. L'evoluzione dello scenario normativo

La riforma complessiva del sistema amministrativo pubblico sembra susseguirsi, da un punto di vista normativo, a ritmo sostenuto, anche se esistono le consuete viscosità nell'applicazione di queste norme e permangono alcune difficoltà comunicative che rendono difficile dar conto del significato della riforma attualmente in atto (sia che si tratti di riforma dell'ordinamento del lavoro pubblico, dei sistemi di controllo interno, della contabilità pubblica o del famoso "federalismo").

Uno dei primi obiettivi di questo particolare Ente strumentale, alla stregua degli obiettivi che si è posta la Regione del Veneto, sarà quello di garantire un recupero di coerenza interna all'interno della molteplicità delle disposizioni che ancora oggi affrontano in maniera disorganica i vari aspetti del versante produttivo-gestionale e contabile delle amministrazioni e prevedere poi interventi progettuali per assicurare la necessaria uniformità e coerenza.

La sfida è di grandissima difficoltà stante la ridotta dimensione dell'ente e le sue peculiari finalità a scala interregionale, ma anche perché la sedimentazione normativa, soprattutto su alcune tematiche fortemente innovative ha manifestato nel passato incongruenze delle norme in particolare per quanto riguarda l'applicabilità di alcune disposizione nei confronti dei enti strumentali.

Non va taciuto peraltro che i campi di attività dell'IRVV, in materia di cultura e valorizzazione dei beni culturali, si avvalgono anche di fonti di finanziamento vincolate e si propongono di attuare specifici progetti finanziati da altri soggetti pubblici, con conseguenti problemi applicativi della disciplina in materia di contenimento della spesa.



Parimenti le limitate dimensioni dell'Ente accentuano le criticità gestionali, anche in ragione della necessità di dotare gli organi istituzionali di un adeguato supporto tecnico.

A seguito della legge delega 15/2009¹ il governo ha varato il decreto legislativo 150/2009, (decreto "Brunetta"): con questa norma il legislatore ha affrontato il tema dell'ammodernamento e razionalizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso un ampio ventaglio di disposizioni riguardanti la misurazione e valutazione della performance, la trasparenza, la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, il connesso sistema premiante e, più in generale, l'ordinamento del lavoro pubblico. Disposizioni che, negli intendimenti del legislatore, sono indirizzate ad assicurare un miglior rendimento del lavoro pubblico, un incremento dell'efficienza organizzativa e un innalzamento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi. Il legislatore ha stabilito che anche le regioni e gli enti locali dovranno adeguare i propri ordinamenti in sintonia con i principi generali che disciplinano la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale e, a tal fine, sviluppare un ciclo di gestione della performance in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Per tale motivo la Regione del Veneto dovrà operare un articolato recepimento normativo al fine di aggiornare le proprie norme in tema di ordinamento del personale²

Successivamente con il Dec lgs n° 141 del 01/08/2011 sono state apportate modifiche ed integrazioni al D. lgs 150/2009, in particolare:

- la differenziazione retributiva del personale prevista in fasce dagli artt. 19 e 31, è prevista applicarsi dalla tornata contrattuale collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (vedi art. 6 c. 1 Dec lgs 141/2011). Si precisa che stante il blocco per legge della contrattazione nazionale del settore pubblico introdotto dall'art. 9 c. 17 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010 e poi dall'art. 16 della L. 111/2011 fino al 31.12.2014, la suddetta riforma potrà trovare applicazione solo a partire dal 2015;
- Le disposizioni relative alla distribuzione del personale in diversi livelli di performance (art. 19 commi 2 e 3 Dec Lgs 150/2009- suddivisione in fasce) non trova applicazione al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio è pari o inferiore a quindici, e ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio è pari o inferiore a cinque (vedi art. 2 Dec. Lgs 141/2011).

Inoltre, con la legge 196/2009³, ("contabilità e finanza pubblica") il legislatore ha introdotto disposizioni che "costituiscono principi fondamentali del coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione e sono finalizzate alla tutela dell'unità economica della Repubblica italiana, ai sensi dell'articolo 120, secondo comma, della Costituzione"⁴. Alla base di tali disposizioni il principio secondo cui tutte le amministrazioni "concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica sulla base dei principi fondamentali dell'armonizzazione dei bilanci e del coordinamento, e ne condividono le conseguenti responsabilità". Con questa norma il legislatore ha anche parzialmente modificato la precedente legge 42/2009 ("federalismo fiscale") per adeguarne i principi generali alle nuove disposizioni in materia di contabilità pubblica.

La nuova legge della contabilità e finanza pubblica nasce dalla necessità di adeguare il contesto normativo e le regole che presiedono al governo della finanza pubblica e alla gestione del bilancio

¹ Cfr. legge 4 marzo 2009, n. 15, Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.

² Cfr Legge regionale 10 gennaio 1997, n. 1 (BUR n. 4/1997) ORDINAMENTO DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE DELLA REGIONE

³ Cfr. legge 31 dicembre 2009 n. 196, "Legge di contabilità e finanza pubblica", G.U. n. 303, 31 dicembre 2009

⁴ Cfr. legge 196/2009 cit., art. 1, comma 4.



alle esigenze scaturite dall'adesione dell'Italia all'Unione monetaria, dall'evoluzione del sistema economico e dal nuovo assetto istituzionale tra Stato ed Enti decentrati.

La nuova legge è destinata ai soggetti che compongono l'aggregato delle amministrazioni pubbliche, definito, secondo le regole di contabilità nazionale, dall'Istat.

Un insieme di interventi estremamente importanti che prefigurano una profonda riforma del nostro sistema amministrativo. Anche se con impatti differenti, tali disposizioni hanno ripercussioni direttamente sui processi gestionali e contabili delle amministrazioni e dovrebbero, almeno nelle intenzioni del legislatore, porre le amministrazioni in grado di perseguire l'interesse pubblico con sempre maggiore efficacia ed efficienza, attraverso una sempre più intensa "leale collaborazione", nell'ambito di un sistema amministrativo che, pur territorialmente articolato per competenze e funzioni, deve essere in grado di assicurare, tra l'altro, i livelli essenziali delle prestazioni e il rispetto dei diritti civili e sociali, che devono essere garantiti con imparzialità su tutto il territorio nazionale.

2.1.2. L'evoluzione del quadro di finanza pubblica

Il quadro di finanza pubblica nazionale è stato impostato e stabilizzato nel luglio 2010 con la "Legge finanziaria triennale": pur confermando la sua tenuta, l'approvazione del decreto legge n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, ha disposto notevoli ripercussioni sui bilanci delle amministrazioni regionali per gli anni 2011 e 2012 un consistente taglio alla parte non vincolata del bilancio regionale. Il contributo annuale della Regione del Veneto all'IRVV si è quindi ridotto nel tempo ed è pari per l'esercizio 2011 ad € 100.000,00. La regione Friuli Venezia Giulia contribuisce con una somma annua di € 40.000,00. I contributi sono quindi assolutamente irrisori in un contesto di riduzione complessiva dei tassi di interessi e una conseguente flessione delle entrate derivanti dal recupero delle somme mutate. Negli ultimi anni non è stata inoltre oggetto di rifinanziamento la Legge 233/1991.

2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è strettamente legata agli impatti derivanti dalle riduzioni dei contributi statali e regionali.

Per meglio comprendere le dinamiche del Bilancio di previsione 2011 si evidenzia in percentuale, nella seguente tabella, l'incidenza delle diverse tipologie di spesa incluse nelle spese d'investimento:

SPESE D'INVESTIMENTO	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Lavori su Ville	€ 5.224.500,00	53,06%
Contributi	€ 459.260,00	4,67%
Mutui	€ 4.162.000,00	42,27%
TOTALE	€ 9.845.760,00	100%

Per le medesime ragioni sopra esposte si evidenzia anche l'incidenza delle diverse tipologie di spese correnti:

SPESE CORRENTI	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Spese per organi istituzionali (2170-2215-2220-2230)	€ 45.000,00	2,36%
Spese per il personale dell'Istituto (2150-2210-2160-2211-2161-2212-2152-2213-2162-2214-2153-2216-2163-2217-2154-2218-2165-2175-	€ 813.150,00	42,56%



2185-2195-2200) **		
Spese per gestione e custodia di ville di proprietà regionale (2190)	€ 40.000,00	2,10%
Spese generali di funzionamento e per Imposte, tasse e tributi (2240-2260-2265-2270-2280-2310-2320-2325-2330-2340-2370-2380-2385-2405-2360)	€ 445.600,00	23,32%
Spese per studi e promozionali (2290-2300-2305-2390-2400-2415)	€ 201.000,00	10,51%
Spese per organizzazione informatica e per consulenze e perizie (2350-2250-2255)	€ 86.000,00	4,50%
Fondi di riserva (2410-2420)	€ 280.000,00	14,65%
TOTALE	€ 1.910.750,00	100%

**La spesa è considerata al lordo del costo del personale comandato in uscita

L'incidenza totale delle spese sopra esposte viene evidenziata nella seguente tabella riassuntiva:

SPESE	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Spese d'investimento	€ 9.845.760,00	81,50%
Spese correnti (senza Fondi di riserva)	€ 1.630.750,00	13,50%
Fondi di riserva	€ 280.000,00	2,32%
Partite di giro	€ 325.000,00	2,68%
TOTALE	€ 12.081.510,00	100%

In merito al programma PLURIENNALE 2011 – 2012 - 2013 ci si è preoccupati di contenere la spesa compatibilmente con realistiche previsioni dell'entrata. Ne consegue, nei prossimi anni, un TOTALE GENERALE, rispettivamente di €. 12.081.510,00 per il 2011, di € 5.485.510,00 per il 2012 e € 5.119.510,00 per il 2013, cui fa riscontro un uguale TOTALE GENERALE DELLE SPESE.

Il programma finanziario pluriennale è sintetizzato nella seguente tabella:

ENTRATE	2011	2012	2013
Saldo Finanziario Positivo Presunto	5.900.000,00		
TITOLO 1	750.510,00	750.510,00	750.510,00
TITOLO 2	4.941.000,00	4.245.000,00	3.879.000,00
TITOLO 3	165.000,00	165.000,00	165.000,00
TITOLO 4	325.000,00	325.000,00	325.000,00
TOTALE	12.081.510,00	5.485.510,00	5.119.510,00
SPESE	2011	2012	2013
Funz. Obiettivo I	9.845.760,00	3.439.760,00	3.073.760,00
Funz. Obiettivo II	1.910.750,00	1.720.750,00	1.720.750,00
Funz. Obiettivo III	325.000,00	325.000,00	325.000,00
TOTALE	12.081.510,00	5.485.510,00	5.119.510,00



Istituto
Regionale
Ville
Venete

L'attività dell'Istituto a cinquant'anni dalla sua fondazione quindi prosegue con coerenza e nel rispetto delle direttive regionali, con la consapevolezza della limitatezza delle risorse disponibili, ma anche con il convincimento che la valorizzazione delle Ville Venete richiede prima di tutto impegno per la conoscenza e per la promozione a tutti i livelli di un patrimonio culturale e tipicamente veneto.



2.3. Il modello

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

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



3. Parte terza

L'attività di pianificazione strategica dovrebbe garantire la possibilità di "creare" obiettivi, coerenti con:

- A. Il programma di attività del Consiglio di Amministrazione come aspetto centrale della strategia di intervento.
- B. Il ruolo dell'IRVV: la sua vision, la mission ed i valori espressi.
- C. L'evoluzione del contesto esterno di riferimento come fattore condizionante le azioni:
 1. l'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, ecc.;
 2. i vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali;
 3. evoluzione delle normative di riferimento.
- D. La congiuntura economica e le priorità che ne derivano in termini di risorse disponibili.

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

- In generale, contenere o ridurre la dinamica della spesa dell'apparato burocratico;
- Introdurre una forte responsabilizzazione nell'impiego delle risorse da parte dei dirigenti anche introducendo innovazioni, al fine di migliorare l'efficienza della macchina.
- Migliorare la tempestività dell'azione regionale attraverso opportune semplificazioni procedurali che consentano di migliorare la tempestività e la qualità delle risposte al mondo esterno (legata al punto precedente per quanto riguarda il recupero di efficienza).

Il significato complessivo della pianificazione strategica non elimina l'incertezza degli scenari futuri che si tenta di prefigurare ma ha un pregio di rendere i processi gestionali più coordinati e razionali rispetto alle coerenze sopra evidenziate.

La elaborazione effettuata ha portato all'identificazione dei tre **livelli di intervento strategici** per il prossimo triennio 2011-2013:

- L'efficienza della macchina amministrativa (*Recupero dei livelli di efficienza*) – Attraverso interventi di razionalizzazione organizzativa – procedurale, in sinergia con le politiche regionali. Spostamento della sede e sua riorganizzazione;
- L'efficacia dell'azione nei confronti dei proprietari di villa e degli attori di programmi di valorizzazione del patrimonio culturale, con introduzione di nuove linee di indirizzo per la erogazione di finanziamenti – Sviluppo della Qualità dei servizi.
- L'innovazione di processo e di prodotto (*Introduzione di metodi innovativi*) – Forte orientamento all'innovazione anche tecnologica con particolare attenzione al miglioramento del portale istituzionale, al fine di integrarlo con i più innovativi canali di comunicazione.



3.1. Processo di fissazione e condivisione degli obiettivi operativi

Il processo di fissazione degli obiettivi operativi è stato un percorso che ha coinvolto la Dirigenza, al fine di giungere ad una complessiva condivisione di questa importante fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance in coerenza con gli obiettivi strategici:

- recupero dei livelli di efficienza,
- miglioramento dei livelli di servizio,
- introduzione di metodi innovativi.

Gli obiettivi sono stati condivisi con la Dirigenza

3.2. Obiettivi operativi e misuratori di performance

LINEE STRATEGICHE DELL'ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE PER L'ANNO 2011

Gli obiettivi operativi indicati dal programma di attività per l'anno 2011 sono i seguenti:

1. CONCESSIONE DI FINANZIAMENTI

Dovrà essere promossa l'approvazione dei bandi per l'erogazione di finanziamenti per il quinquennio 2011-2015, tenendo conto dell'esperienza maturata.

Le risorse disponibili per finanziamenti nel 2011 ammontano, prima della approvazione dell'assestamento di bilancio, a circa € 4.621.260,00 così suddivise:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	STANZIAMENTO
1270	Erogazione di somme a titolo di contributo (L.R. 63/79 art. 17, lettera d) art. 18-19)	€ 371.260,00
1275	Erogazione di somme a titolo di contributo (L. 233/91 art. 3, lettera c)	€ 78.000,00
1280	Erogazione di somme a titolo di contributo su interessi pagati da proprietari su mutui accesi con istituti bancari	€ 10.000,00
1310	Erogazione di mutui ipotecari (L.R. 63/1979 art. 17, lettera c))	€ 3.070.000,00
1315	Erogazione di mutui ipotecari (L. 233/1991 art. 3, lettera a))	€ 1.092.000,00
	TOTALE	€ 4.621.260,00

2. INTERVENTI DIRETTI

Sarà garantita la corretta e puntuale gestione e manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle sedi dell'Istituto e delle ville affidate in gestione all'I.R.V.V., con



particolare riferimento alla Villa Venier di Mira, temporaneamente utilizzata come sede operativa.

In particolare dovrà essere garantita la corretta funzionalità degli impianti, delle reti tecnologiche e informatiche e di tutta l'apparecchiatura tecnica e strumentale presente nelle sedi, garantendo l'aggiornamento dei software in uso.

Dovranno essere verificati e, se del caso, formalizzati previo espletamento di gara o rinnovo, eventuali contratti in essere o in scadenza relativi a servizi di assistenza, controllo e manutenzione sulle reti tecnologiche, informatiche, telefoniche e di vigilanza e pulizia degli immobili, nonché tutto ciò che concerne le utenze Enel, gas, acquedotto, telefonia, internet, server.

Peraltro, nel corso del 2011 scadrà la convenzione con la Fondazione Levi che ha consentito l'utilizzo temporaneo della sede di Palazzo Querini in Calle Lunga San Barnaba - Dorsoduro.

Pertanto dovranno essere poste le iniziative necessarie, di intesa con la Regione.

Ulteriori interventi di restauro delle Ville regionali saranno realizzati nell'ambito di un eventuale aggiornamento dell'accordo di collaborazione con la regione. Gli interventi in programma per la valorizzazione di Villa Poiana sono demandati ad apposito Comitato di Indirizzo, al quale l'Istituto partecipa con un proprio rappresentante.

Potranno, se del caso, essere presi in considerazione interventi diretti su ville di proprietà privata, solo nel caso in cui si verifichino le condizioni previste dall'art. 17 della legge istitutiva e i proprietari versino, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, in condizioni economiche inadeguate rispetto alle spese di restauro.

Considerato che il singolo importo di eventuali interventi diretti non sarà superiore a € 100.000,00, non necessita l'approvazione del programma triennale (art. 128 D.Lgs. 163/06).

3. STUDI – RICERCHE - CATALOGAZIONE

E' in fase di avanzata attuazione lo studio-ricerca condotto di intesa con la Fondazione Giorgio Cini di Venezia per la catalogazione degli affreschi nelle Ville Venete (dal 1500 al 1800) e della Statutaria da giardino. Nel corso del 2011 si porterà a termine la quarta fase del piano dell'opera, con la pubblicazione del secondo tomo dedicato al settecento e l'avvio della pubblicazione dell'ultimo volume (Gli affreschi dell'ottocento).

Si procederà con l'aggiornamento della catalogazione on-line, sulla base del progetto avviato e concluso con la pubblicazione del Catalogo.

Andrà adeguatamente promossa l'attività di comunicazione, con costante aggiornamento e miglioramento del sito istituzionale.

4. ATTIVITA' PROMOZIONALI E VALORIZZAZIONE

L'attività dell'Istituto sarà prevalentemente finalizzata alla conservazione e al restauro delle ville venete, tenendo conto altresì dell'esigenza di promuoverne la conoscenza, la fruizione e la valorizzazione.

Sul tema della valorizzazione potranno trovare spazio specifici momenti di riflessione, sulla traccia del programma già avviato negli scorsi anni, con particolare riferimento al rapporto tra cultura, economia e territorio.

Si prevede la diffusione e promozione, anche per il 2011, sulla base dell'esperienza maturata, di un bando relativo a "Finanziamenti per la valorizzazione" finalizzato a promuovere studi, ricerche, progetti, programmi, iniziative culturali e interventi senza scopo di lucro che abbiano per obiettivo la promozione, la conoscenza e la valorizzazione delle ville venete soggette a vincolo ex D.lgs. 42/2004.



3.3. Scheda di valutazione dei Dirigenti 2011

IPOTESI DI PROTOTIPO DI NUOVA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI 2011

OBIETTIVI

FASE A (entro il 31 maggio 2011)						FASE B (entro il 30 settembre 2011)	FASE C (entro il 31 gennaio 2012)		
OBIETTIVI ASSEGNATI (A) (Max 5)		INDICATORI (B)	VAL. PEGGIORE (C)	VAL. MIGLIORE (D)	PESO % (E)	VALUTAZ. INTERMEDIA (F)	VALUTAZ. FINALE INDICATORE (G)	GRADO RAGGIUNGI M. OBIETTIVI (H)	PUNTEGGI EFFETTIVI (I) = E x H
N. OB. DGR.	OBIETTIVI STRATEGICI								
N. DEL.									
	Obiettivo trasversale strategico				15				0
	Obiettivo trasversale struttura				15				0
	Obiettivo operativo 1 dirigente								0
	Obiettivo operativo 2 dirigente								0
	Obiettivo operativo 3 dirigente								0
					30				0

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTI	NOTE
Non raggiunto	0	
Parzialmente raggiunto	1 o 2 o 3	
Raggiunto in gran parte, ma non completamente	4 o 5	
Raggiunto completamente	6	
Raggiunto e superato con qualità documentata	7	motivare

FATTORI

FATTORI DI PRESTAZIONE	INCIDENZA (I)	PUNTEGGIO (L)	ESITI (M = I x L)
1. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	25		0
2. GESTIONE STRUMENTI DI SVILUPPO ORG.	15		0
3. GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE	25		0
4. RISPETTO DEI TEMPI E DELLE SCADENZE	15		0
5. SOLUZIONE DEI PROBLEMI	20		0
TOTALE (FP)	100		0

VALUTAZIONE FATTORE	PUNTI	NOTE
Inadeguato	0	motivare
Parzialmente adeguato	1 o 2 o 3	motivare
Adeguato	4 o 5	motivare
Pienamente soddisfacente	6	motivare
Eccellente	7	motivare

RISULTATO FINALE

VOCE		PUNTI MAX	INCIDENZA %	SITO FINALE
Valutazione su obiettivi	O	0	65%	0
Valutazione su fattori di prestazione	F	0	35%	0
Valutazione finale sulla prestazione	O + F		100%	0



4. Parte quarta

4.1. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*

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

Il processo di redazione del Piano elaborato per il triennio 2011-2013 ha preso avvio in dopo la predisposizione di analogo Piano da parte della regione del veneto, al quale la presente programmazione si adegua, anche alla luce dell'art. 25 della LR 63/1979.

Con decreto del Direttore n. 55 del 26 febbraio 2011 è stato già approvato il programma di dettaglio degli obiettivi individuali assegnati alla struttura per l'anno 2011.

Il Direttore (per quanto riguarda l'Ufficio tecnico) e il Dirigente amministrativo, partendo dai rispettivi compiti istituzionali hanno quindi provveduto ad individuare un set significativo di obiettivi, con i connessi indicatori e valori attesi, che consente di misurare e valutare la *performance* dell'unità organizzativa di riferimento.

4.1.2. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*

Il complessivo ciclo di gestione della *performance* sarà sottoposto a successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo, tenendo conto dei ritorni informativi derivanti dalla prima applicazione. Verranno attivate specifiche iniziative di formazione, allo scopo di diffondere la cultura della misurazione, puntando principalmente al coinvolgimento di tutto il personale dipendente al fine di garantire la diffusione all'interno dell'Istituto della metodologia sviluppata.

4.1.3. Trasparenza del ciclo di gestione della *performance*

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

Per quanto riguarda l'esterno (rapporto tra amministrazione e cittadini) è stata individuata un'apposita sezione del sito istituzionale dell'IRVV destinata alla Trasparenza amministrativa che risulta accessibile dalla home page del sito istituzionale dell'IRVV.

Per quanto riguarda l'interno e quindi la comunicazione ai dipendenti, si avvierà un processo di corretta comunicazione e diffusione delle informazioni connesse con l'introduzione del ciclo di valutazione della *performance*.

4.2. Collegamento ed integrazione tra programmazione economica e di bilancio

Nel rinnovato quadro normativo delineato dal combinato disposto della legge di riforma del bilancio (L. 196/2009) e del d.lgs. 150/2009, il ciclo della *performance* si interseca con quello della programmazione finanziaria e di bilancio. E' pertanto necessario individuare modalità di raccordo e integrazione tra il presente documento e il bilancio di previsione.

Nello specifico, i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dovranno a regime, necessariamente coordinarsi con il ciclo di gestione della *performance* sopra descritto, anche



Istituto
Regionale
Ville
Venete

al fine di recepire gli stessi indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della *performance*.

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

IL DIRETTORE
ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE

Carlo Canato



Il Presidente
ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE

Giuliana Fontanella



Istituto
Regionale
Ville
Venete

Allegato B) alla Delibera del Presidente n° 7 del 14.02.2012

Piano della performance 2012-2014. Aggiornamento.

**Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del
D.lgs 150/2009 come modificato dal Dec. Lgs 141/2011.**

Gennaio 2012



Sommario

1. PARTE PRIMA	3
1.1. PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
1.2. L'ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE: MISSION, ORGANIZZAZIONE, PRINCIPALI ATTIVITÀ	4
1.2.1. <i>Chi siamo</i>	4
1.2.2. <i>Cosa facciamo</i>	5
1.2.3. <i>Amministrazione in cifre</i>	5
1.2.3.1. Personale	5
1.2.3.2. Costi delle risorse umane (da completare)	8
2. PARTE SECONDA	9
2.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	9
2.1.1. <i>L'evoluzione dello scenario normativo</i>	9
2.1.2. <i>L'evoluzione del quadro di finanza pubblica</i>	11
2.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	11
SUL TOTALE	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
2.3. IL MODELLO	14
3. PARTE TERZA	15
3.1. PROCESSO DI FISSAZIONE E CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI	16
3.2. OBIETTIVI OPERATIVI E MISURATORI DI PERFORMANCE	16
3.3. SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI 2011	18
4. PARTE QUARTA	19
4.1. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	19
4.1.1. <i>Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano</i>	19
4.1.2. <i>Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance</i>	19
4.1.3. <i>Trasparenza del ciclo di gestione della performance</i>	19
4.2. COLLEGAMENTO ED INTEGRAZIONE TRA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E DI BILANCIO	19



1. Parte prima

1.1. Presentazione del Piano

Con l'approvazione del d.lgs. 150/09 (detto "decreto Brunetta"), la pubblica amministrazione italiana si è trovata di fronte ad una importante sfida: quella di introdurre innovative forme di misurazione e valutazione della performance. In questo ambito, il d.lgs. n.150/2009, così come successivamente integrato e modificato, fissa una serie di principi che determinano le migliori pratiche per il buon funzionamento, il buon governo e la qualità delle strutture amministrative e per i servizi resi alla collettività, al fine di porre l'Amministrazione Pubblica in grado di fornire risposte in modo trasparente e celere

Gli indirizzi individuati sono articolati in priorità da cui conseguono programmi ed obiettivi per il loro raggiungimento.

All'interno di questa prospettiva di lavoro questo Piano relativo al periodo 2012-2014, che possiamo definire "sperimentale" costituisce la prosecuzione ed aggiornamento del piano precedente, il cui progressivo affinamento consentirà di adeguare gli standard di erogazione dei servizi pubblici a livelli di eccellenza in coerenza con i principi della riforma. In particolare, muovendo dalla stessa filosofia ispiratrice della riforma della pubblica amministrazione, garantisce il rispetto dei principi di immediata intelligibilità, di veridicità, di partecipazione, di coerenza interna e esterna e di trasparenza.

1.2. L'Istituto regionale ville venete: mission, organizzazione, principali attività

1.2.1. Chi siamo

La decadenza delle Ville, iniziata all'indomani della fine della Serenissima (1797) e via via accentuatasi col progressivo ridursi della rendita agraria, assunse dimensioni drammatiche che verso la metà di questo secolo, dopo le due guerre mondiali, durante le quali molti di questi complessi erano stati destinati a sale di comandi e di ospedali militari o peggio, usati per depositi militari.

La grande generosa battaglia in difesa delle Ville Venete iniziò proprio sul finire degli anni Quaranta per iniziativa di alcuni benemeriti uomini di cultura, tra i quali Bepi Mazzotti e Giovanni Comisso, e da parte di enti ed associazioni locali. Le armi dimostrate subito efficaci furono la stampa ed una grande Mostra che girò instancabile, per anni, per tutte le principali città d'Europa e d'America e che fu presentata come "Mostra denuncia" nel 1953 in Villa Contarini Simes a Piazzola sul Brenta.

Il risultato fu confortante: lo Stato, gli Enti pubblici, privati, si avvidero presto dell'immenso significato storico/artistico di questo aspetto della civiltà veneta e cominciarono a preoccuparsi della tutela e della conservazione delle Ville Venete.

Le necessità erano enormi; le Ville Venete sono più di 4000, quasi tutte di consistenti dimensioni costituite da complessi quali: barchesse, oratori, giardini, rustici e da apparati artistici di gran rilievo: affreschi, stucchi, materiali lapidei.

Le sole forze dei privati non erano sufficienti, sulla spinta di un'opinione pubblica sensibilizzata a tutti i livelli, nacque, con legge 6 marzo 1958, n. 243, l'Ente per le Ville venete, quale consorzio tra Amministrazioni Provinciali per il Turismo delle province di Belluno, Padova, Rovigo, Treviso, Udine, Verona, Venezia, Vicenza, al quale lo stato delegava compiti specifici di tutela attraverso l'intervento economico (mutui e contributi) ma anche di competenza, quali l'espropriazione e la salvaguardia, attraverso la presenza di alcuni Soprintendenti nel Consiglio di amministrazione dell'Ente.

A seguito dell'istituzione delle Regioni venne istituito l'Istituto Regionale per le Ville Venete, con L.R. n. 63 del 24.08.1979, con lo scopo di provvedere, in concorso con il proprietario o sostituendosi ad esso, al consolidamento, al restauro, nonché alla miglior utilizzazione, anche mediante studi e ricerche, delle Ville Venete soggette alle disposizioni di cui alla legge 1° giugno 1939 n° 1089 (ora con riferimento al D.Lgs. 22 gennaio 2004 n. 42 e s.m.i.).

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

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



ORGANIGRAMMA

1.2.2. Cosa facciamo

La Regione del Veneto, avvalendosi dell'I.R.V.V., assicura e sostiene la conservazione e lo sviluppo del patrimonio culturale costituito dalle Ville Venete, ne favorisce la pubblica fruizione e valorizzazione, al fine di concorrere allo sviluppo della cultura. Le Ville censite dall'Istituto nel Veneto sono 3803 di cui 1803 soggette a provvedimento di tutela (vincolo), quelle nel Friuli Venezia Giulia sono 435 di cui 246 soggette a provvedimento di tutela (vincolo).

Le finalità dell'IRVV vengono quindi attualmente perseguite attraverso:

- attività istituzionali - concessione di finanziamenti (mutui e contributi) con risorse proprie e statali, derivanti da due fondi di rotazione: il primo istituito nel 1979 dalla Regione, e finanziato dal recupero delle quote di ammortamento dei mutui di cui alla previgente legge del 1958 e da successivi contributi annuali, il secondo statale, istituito nel 1991 con la Legge n. 233, e finanziato da ultimo nel 2003, ex art. 17, L.R. 63/1979;
- gestione di ville regionali (in attuazione di specifici accordi con la Regione, proprietaria dei cespiti) ex art. 26, L. R. 63/1979;
- studi, ricerche e pubblicazioni (specie in tema di catalogazione) – ex art. 2 e art. 17 L.R. 63/1979;
- attività promozionali (eventi e manifestazioni culturali) – artt. 2 – 17 L.R. n. 63/1979.

1.2.3. Amministrazione in cifre

In questa sezione vengono illustrati alcuni dati significativi in ordine al profilo dell'Amministrazione, con particolare riguardo alle risorse umane (e i relativi costi), nonché alle risorse finanziarie.

1.2.3.1. Personale

L'Istituto è organizzato secondo "servizi" che risultano così articolati:

a) Servizio Amministrativo Affari Generali e Contabilità comprendente

(1 Dirigente):

1. Ufficio Affari Generali,:

Competenze - Segreteria Organi –
Atti e provvedimenti
Protocollo
Archivio corrente
Segreteria Osservatorio Ville venete
Servizi ausiliari

Personale - Funzionario – Cat. D (vacante-comando in uscita)
Collaboratori – Cat C



- Cat C (nuovo-vacante)

- Cat. B

- Cat. B

- Cat B

2. Ufficio personale, ragioneria e problemi fiscali ;

Competenze - Gestione Personale

Gestione Ragioneria – Bilancio, patto di stabilità, spesa del personale,

Gestione problemi tributari

Personale - Funzionario – Cat. D

Collaboratori - Cat C

Cat. B

b) Servizio Tecnico, lavori e patrimonio comprendente:

(servizio assegnato in posizione di staff al Direttore con il supporto di un funzionario categ. D3)

1. Ufficio interventi diretti e patrimonio, concessioni mutui e contributi

Competenze - Gestione ville regionali

Gestione interventi diretti

Gestione bandi di mutuo e contributi (atti tecnici e amministrativi)

Gestione tecnica e amministrativa sedi (*in capo al Servizio amministrativo)

Gestione magazzini e archivio sede di Mira (* in capo al servizio amministrativo)

Gestione tecnica patrimonio e automezzi

Personale - Funzionario Cat. D3 – (nuovo-vacante)

Cat D

- Cat C

- Cat B

2. Ufficio Valorizzazione, catalogazione, promozione e attività culturali;

Catalogo

Promozione, gestione eventi (* in capo al Servizio Amministrativo)

Rapporti con il pubblico (richieste documentazioni tecniche e fotografiche)

Studio e catalogazione ville (aspetti tecnici)

Gestione bandi valorizzazione (atti tecnici e amministrativi. *in capo al Servizio Amministrativo)

Personale Funzionario – Cat. D

- Cat. C (nuovo-vacante, con qualifica di catalogatore)

Attualmente l'Ufficio "Valorizzazione, catalogazione, promozione e attività culturali" non risulta ancora costituito stante i divieti e i limiti imposti in materia di assunzioni e spesa del personale dalla legislazione statale.

Le competenze dell'ufficio sono così ripartite:



- a) Promozione, organizzazione e gestione eventi culturali
- b) Gestione bandi valorizzazione (atti tecnici e amministrativi)
Fanno capo al Servizio amministrativo,
- c) Catalogo
- d) Rapporti con il pubblico (richieste documentazioni tecniche e fotografiche)
- e) Studio e catalogazione ville (aspetti tecnici)
Fanno capo al Servizio Tecnico, lavori e Patrimonio.

TABELLA DI SINTESI

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA CON DEL. C.S. N. 49 DEL 28/03/2006	NUOVA DOTAZIONE approvata con Delibera CdA n° 3 del 18/02/2010	NOTE
Direttore	1	1	-
Dirigente	2	1	Soppressione di un posto di categoria dirigenziale
D	4	5	Variatione da 4 a 5 (incremento di un posto – Costituzione “nuovo” ufficio –valorizzazione, catalogazione
C	3	5	Variatione da 3 a 5 (incremento di 2 posti – Segreteria e nuovo ufficio catalogo
B	6	5	Riduzione di un posto
A	1	0	Soppressione del posto
TOTALE	17	17	



1.2.3.2. Costi delle risorse umane profilo dirigenziale.

Costi del personale dirigenziale

Posizione	N.	Totale stipendio lordo per Posizione
DIRETTORE (equiparato a dirigente di direzione regionale)	1	115.591,28€
Dirigente Amministrativo (equiparato dirigente di servizio)	1	79.563,05€
Totale complessivo	2	195.154,33€

Gli importi si riferiscono alle retribuzioni contrattuali annue lorde a carico dell'Amministrazione vigenti al 31/12/2011.



2. Parte seconda

2.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è strettamente connessa con alcune determinanti estremamente rilevanti per il funzionamento della macchina amministrativa, in analogia con i processi rilevati a livello regionale:

- la negativa evoluzione della congiuntura economica nel Veneto, e dei conseguenti problemi connessi con l'accesso al credito (anche di natura burocratica) e propri di questa fase storica;
- l'evoluzione dello scenario normativo per quanto riguarda l'impatto sul ruolo e responsabilità della Regione e dei sistemi operativi degli enti strumentali;
- l'evoluzione del quadro di finanza pubblica in una fase recessiva come quella attraversata che ha introdotto vincolanti norme di riduzione della spesa (D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 e il DL 98/2011 conv. in L. n. 111/2011),
- L'evoluzione dei meccanismi di finanziamento della Regione a seguito dell'applicazione del federalismo L. 42/2009.
- l'inclusione a decorrere dal 1° gennaio 2009 nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della P.A.. (Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 178 del 31 luglio 2008), da cui consegue che l'IRVV risulta essere soggetto alla disciplina del Patto di Stabilità interno.
- Gli obblighi di contenimento della spesa pubblica, osservando le disposizioni di riduzione della spesa applicabili alla Regione;
- l'entrata in vigore del nuovo codice dei beni culturali

2.1.1. L'evoluzione dello scenario normativo

La riforma complessiva del sistema amministrativo pubblico sembra susseguirsi, da un punto di vista normativo, a ritmo sostenuto, anche se esistono le consuete viscosità nell'applicazione di queste norme e permangono alcune difficoltà comunicative che rendono difficile dar conto del significato della riforma attualmente in atto (sia che si tratti di riforma dell'ordinamento del lavoro pubblico, dei sistemi di controllo interno, della contabilità pubblica o del famoso "federalismo").

Uno dei primi obiettivi di questo particolare Ente strumentale, alla stregua degli obiettivi che si è posta la Regione del Veneto, sarà quello di garantire un recupero di coerenza interna all'interno della molteplicità delle disposizioni che ancora oggi affrontano in maniera disorganica i vari aspetti del versante produttivo-gestionale e contabile delle amministrazioni e prevedere poi interventi progettuali per assicurare la necessaria uniformità e coerenza.

La sfida è di grandissima difficoltà stante la ridotta dimensione dell'ente e le sue peculiari finalità a scala interregionale, ma anche perché la sedimentazione normativa, soprattutto su alcune tematiche fortemente innovative ha manifestato nel passato incongruenze delle norme in particolare per quanto riguarda l'applicabilità di alcune disposizioni nei confronti dei enti strumentali.

Non va taciuto peraltro che i campi di attività dell'IRVV, in materia di cultura e valorizzazione dei beni culturali, si avvalgono anche di fonti di finanziamento vincolate e si propongono di attuare specifici progetti finanziati da altri soggetti pubblici, con conseguenti problemi applicativi della disciplina in materia di contenimento della spesa.

Parimenti le limitate dimensioni dell'Ente accentuano le criticità gestionali, anche in ragione della necessità di dotare gli organi istituzionali di un adeguato supporto tecnico.

A seguito della legge delega 15/2009¹ il governo ha varato il decreto legislativo 150/2009, (decreto "Brunetta"): con questa norma il legislatore ha affrontato il tema dell'ammodernamento e razionalizzazione dell'amministrazione pubblica attraverso un ampio ventaglio di disposizioni riguardanti la misurazione e valutazione della performance, la trasparenza, la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, il connesso sistema premiante e, più in generale, l'ordinamento del lavoro pubblico. Disposizioni che, negli intendimenti del legislatore, sono indirizzate ad assicurare un miglior rendimento del lavoro pubblico, un incremento dell'efficienza organizzativa e un innalzamento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi. Il legislatore ha stabilito che anche le regioni e gli enti locali dovranno adeguare i propri ordinamenti in sintonia con i principi generali che disciplinano la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale e, a tal fine, sviluppare un ciclo di gestione della performance in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Per tale motivo la Regione del Veneto dovrà operare un articolato recepimento normativo al fine di aggiornare le proprie norme in tema di ordinamento del personale²

Successivamente con il Dec lgs n° 141 del 01/08/2011 sono state apportate modifiche ed integrazioni al D. lgs 150/2009, in particolare:

- la differenziazione retributiva del personale prevista in fasce dagli artt. 19 e 31, è prevista applicarsi dalla tornata contrattuale collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (vedi art. 6 c. 1 Dec lgs 141/2011). Si precisa che stante il blocco per legge della contrattazione nazionale del settore pubblico introdotto dall'art. 9 c. 17 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010 e poi dall'art. 16 della L. 111/2011 fino al 31.12.2014, la suddetta riforma potrà trovare applicazione solo a partire dal 2015;
- Le disposizioni relative alla distribuzione del personale in diversi livelli di performance (art. 19 commi 2 e 3 Dec Lgs 150/2009- suddivisione in fasce) non trova applicazione al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio è pari o inferiore a quindici, e ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio è pari o inferiore a cinque (vedi art. 2 Dec. Lgs 141/2011).

Inoltre, con la legge 196/2009³, ("contabilità e finanza pubblica") il legislatore ha introdotto disposizioni che "costituiscono principi fondamentali del coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione e sono finalizzate alla tutela dell'unità economica della Repubblica italiana, ai sensi dell'articolo 120, secondo comma, della Costituzione"⁴. Alla base di tali disposizioni il principio secondo cui tutte le amministrazioni "concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica sulla base dei principi fondamentali dell'armonizzazione dei bilanci e del coordinamento, e ne condividono le conseguenti responsabilità". Con questa norma il legislatore ha anche parzialmente modificato la precedente legge 42/2009 ("federalismo fiscale") per adeguarne i principi generali alle nuove disposizioni in materia di contabilità pubblica.

La nuova legge della contabilità e finanza pubblica nasce dalla necessità di adeguare il contesto normativo e le regole che presiedono al governo della finanza pubblica e alla gestione del bilancio

¹ Cfr. legge 4 marzo 2009, n. 15, Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.

² Cfr Legge regionale 10 gennaio 1997, n. 1 (BUR n. 4/1997) ORDINAMENTO DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE DELLA REGIONE

³ Cfr. legge 31 dicembre 2009 n. 196, "Legge di contabilità e finanza pubblica", G.U. n. 303, 31 dicembre 2009

⁴ Cfr. legge 196/2009 cit., art. 1, comma 4.



alle esigenze scaturite dall'adesione dell'Italia all'Unione monetaria, dall'evoluzione del sistema economico e dal nuovo assetto istituzionale tra Stato ed Enti decentrati.

La nuova legge è destinata ai soggetti che compongono l'aggregato delle amministrazioni pubbliche, definito, secondo le regole di contabilità nazionale, dall'Istat.

Un insieme di interventi estremamente importanti che prefigurano una profonda riforma del nostro sistema amministrativo. Anche se con impatti differenti, tali disposizioni hanno ripercussioni direttamente sui processi gestionali e contabili delle amministrazioni e dovrebbero, almeno nelle intenzioni del legislatore, porre le amministrazioni in grado di perseguire l'interesse pubblico con sempre maggiore efficacia ed efficienza, attraverso una sempre più intensa "leale collaborazione", nell'ambito di un sistema amministrativo che, pur territorialmente articolato per competenze e funzioni, deve essere in grado di assicurare, tra l'altro, i livelli essenziali delle prestazioni e il rispetto dei diritti civili e sociali, che devono essere garantiti con imparzialità su tutto il territorio nazionale.

2.1.2. L'evoluzione del quadro di finanza pubblica

Il quadro di finanza pubblica nazionale è stato impostato e stabilizzato nel luglio 2010 con la "Legge finanziaria triennale": pur confermando la sua tenuta, l'approvazione del decreto legge n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, ha disposto notevoli ripercussioni sui bilanci delle amministrazioni regionali per gli anni 2011 e 2012 un consistente taglio alla parte non vincolata del bilancio regionale. Il contributo annuale della Regione del Veneto all'IRVV si è quindi ridotto nel tempo ed è pari per l'esercizio 2012 ad € 100.000,00. La regione Friuli Venezia Giulia contribuisce con una somma annua di € 40.000,00. I contributi sono quindi assolutamente irrisori in un contesto di riduzione complessiva dei tassi di interessi e una conseguente flessione delle entrate derivanti dal recupero delle somme mutate. Negli ultimi anni non è stata inoltre oggetto di rifinanziamento la Legge 233/1991.

2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è strettamente legata agli impatti derivanti dalle riduzioni dei contributi statali e regionali.

Per meglio comprendere le dinamiche del Bilancio di previsione 2012 si evidenzia in percentuale, nella seguente tabella, l'incidenza delle diverse tipologie di spesa incluse nelle spese d'investimento:

SPESE D'INVESTIMENTO	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Lavori su Ville	€ 904.000,00	23,49%
Contributi	€ 376.360,00	9,78%
Mutui	€ 2.568.596,00	66,73%
TOTALE	€ 3.848.956,00	100%

Per le medesime ragioni sopra esposte si evidenzia anche l'incidenza delle diverse tipologie di spese correnti:

SPESE CORRENTI	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Spese per organi istituzionali (2170-2215-2220-2230)	€ 90.000,00	4,72%
Spese per il personale dell'Istituto, formazione e sicurezza (2150-2210-2160-2211-2161-2212-2152-2213-2162-2214-2153-2216-2163-2217-2154-2218-2165-2175-2185-2195-2200) **	€ 771.354,00	40,38%



Spese per gestione e custodia di ville di proprietà regionale (2190)	€ 10.000,00	0,52%
Spese generali di funzionamento e per imposte, tasse e tributi (2240-2260-2265-2270-2280-2310-2315-2320-2325-2330-2335-2340-2370-2380-2385-2405-2360)	€ 422.200,00	22,11%
Spese per studi e promozionali (2290-2300-2305-2390-2400-2415-2425-2426)	€ 410.000,00	21,47%
Spese per organizzazione informatica e per consulenze e perizie (2350-2250-2255)	€ 86.000,00	4,5%
Fondi di riserva (2410-2420)	€ 120.000,00	6,3%
TOTALE SPESE DI FUNZIONAMENTO	€ 1.909.554,00	100%
Investimento in operazioni finanziarie/PCT (cap. 2460)	€ 32.000.000,00	
TOTALE SPESE CORRENTI	€ 33.909.554,00	

**La spesa è considerata al lordo del costo del personale comandato in uscita

L'incidenza totale delle spese sopra esposte viene evidenziata nella seguente tabella riassuntiva:

SPESE	STANZIAMENTO	PERCENTUALE SUL TOTALE
Spese d'Investimento	€ 3.848.956,00	10,11%
Spese correnti (senza Fondi di riserva)	€ 1.789.554,00	4,70%
Fondi di riserva	€ 120.000,00	0,32%
Investimento in operazioni finanziarie/PCT (cap. 2460)	€ 32.000.000,00	84,02%
Partite di giro	€ 325.000,00	0,85%
TOTALE	€ 38.083.510,00	100%

In merito al programma pluriennale 2012 – 2013 – 2014 ci si è preoccupati di contenere la spesa compatibilmente con realistiche previsioni dell'entrata. Ne consegue, nei prossimi anni, un totale generale, rispettivamente di €. 38.083.510,00 per il 2012, di € 36.953.510,00 per il 2013 e € 36.953.510,00 per il 2014, cui fa riscontro un uguale totale generale delle spese.



Il programma finanziario pluriennale è sintetizzato nella seguente tabella:

ENTRATE	2012	2013	2014
Saldo Finanziario Positivo Presunto	1.050.000,00		
TITOLO 1	520.510,00	420.510,00	420.510,00
TITOLO 2	4.008.000,00	4.008.000,00	4.008.000,00
TITOLO 3	32.180.000,00	32.200.000,00	32.200.000,00
TITOLO 4	325.000,00	325.000,00	325.000,00
TOTALE	38.083.510,00	36.953.510,00	36.953.510,00
SPESE	2012	2013	2014
Funz. Obiettivo I	3.848.956,00	2.919.956,00	2.919.956,00
Funz. Obiettivo II	33.909.554,00	33.708.554,00	33.708.554,00
Funz. Obiettivo III	325.000,00	325.000,00	325.000,00
TOTALE	38.083.510,00	36.953.510,00	36.953.510,00

L'attività dell'Istituto a cinquant'anni dalla sua fondazione quindi prosegue con coerenza e nel rispetto delle direttive regionali, con la consapevolezza della limitatezza delle risorse disponibili, ma anche con il convincimento che la valorizzazione delle Ville Venete richiede prima di tutto impegno per la conoscenza e per la promozione a tutti i livelli di un patrimonio culturale e tipicamente veneto.



2.3. Il modello

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

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



3. Parte terza

L'attività di pianificazione strategica dovrebbe garantire la possibilità di "creare" obiettivi, coerenti con:

- A. Il programma di attività del Consiglio di Amministrazione come aspetto centrale della strategia di intervento.
- B. Il ruolo dell'IRVV: la sua vision, la mission ed i valori espressi.
- C. L'evoluzione del contesto esterno di riferimento come fattore condizionante le azioni:
 1. l'evoluzione delle aspettative dei proprietari, enti, ecc.;
 2. i vincoli di risorse che derivano dalla gestione e dalle norme nazionali;
 3. evoluzione delle normative di riferimento.
- D. La congiuntura economica e le priorità che ne derivano in termini di risorse disponibili.

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

- In generale, contenere o ridurre la dinamica della spesa dell'apparato burocratico;
- Introdurre una forte responsabilizzazione nell'impiego delle risorse da parte dei dirigenti anche introducendo innovazioni, al fine di migliorare l'efficienza della macchina.
- Migliorare la tempestività dell'azione regionale attraverso opportune semplificazioni procedurali che consentano di migliorare la tempestività e la qualità delle risposte al mondo esterno (legata al punto precedente per quanto riguarda il recupero di efficienza).

Il significato complessivo della pianificazione strategica non elimina l'incertezza degli scenari futuri che si tenta di prefigurare ma ha un pregio di rendere i processi gestionali più coordinati e razionali rispetto alle coerenze sopra evidenziate.

La elaborazione effettuata ha portato all'identificazione dei tre **livelli di intervento strategici** per il prossimo triennio 2012-2014:

- L'efficienza della macchina amministrativa (*Recupero dei livelli di efficienza*) – Attraverso interventi di razionalizzazione organizzativa – procedurale, in sinergia con le politiche regionali. Spostamento della sede e sua riorganizzazione;
- L'efficacia dell'azione nei confronti dei proprietari di villa e degli attori di programmi di valorizzazione del patrimonio culturale, con introduzione di nuove linee di indirizzo per la erogazione di finanziamenti – Sviluppo della Qualità dei servizi.
- L'innovazione di processo e di prodotto (*Introduzione di metodi innovativi*) – Forte orientamento all'innovazione anche tecnologica con particolare attenzione al miglioramento del portale istituzionale, al fine di integrarlo con i più innovativi canali di comunicazione.



3.1. Processo di fissazione e condivisione degli obiettivi operativi

Il processo di fissazione degli obiettivi operativi è stato un percorso che ha coinvolto la Dirigenza, al fine di giungere ad una complessiva condivisione di questa importante fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance in coerenza con gli obiettivi strategici:

- recupero dei livelli di efficienza,
- miglioramento dei livelli di servizio,
- introduzione di metodi innovativi.

Gli obiettivi sono stati condivisi con la Dirigenza

3.2. Obiettivi operativi e misuratori di performance

LINEE STRATEGICHE DELL'ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE PER L'ANNO 2012

Gli obiettivi operativi indicati dal programma di attività per l'anno 2012 sono i seguenti:

1. CONCESSIONE DI FINANZIAMENTI

Dovrà essere promossa l'approvazione dei bandi per l'erogazione di finanziamenti per il quinquennio 2012-2016, tenendo conto dell'esperienza maturata.

Le risorse disponibili per finanziamenti nel 2012 ammontano sulla base del bilancio di previsione 2012 a € 2.944.956,00 così suddivise:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	STANZIAMENTO
1270	Erogazione di somme a titolo di contributo (L.R. 63/79 art. 17, lettera d) artt. 18-19)	€.315.660,00
1275	Erogazione di somme a titolo di contributo (L. 233/91 art. 3, lettera c)	€. 60.700,00
1285	Erogazione di somme a titolo di contributo in conto interessi per lavori di manutenzione, consolidamento e restauro	€0,00
1310	Erogazione di mutui ipotecari (L.R. 63/1979 art. 17, lettera c)	€.1.718.796,00
1315	Erogazione di mutui ipotecari (L. 233/1991 art. 3, lettera a)	€.849.800,00
	TOTALE	€.2.944.956,00



2. INTERVENTI DIRETTI

Costituisce obiettivo strategico dare attuazione in modo funzionale al completo trasferimento della sede operativa in Mira e conseguentemente garantire la corretta e puntuale gestione e manutenzione ordinaria di Villa Venier, nei limiti indicati dallo specifico accordo con la Regione del Veneto.

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

Potranno, se del caso, essere presi in considerazione interventi diretti su ville di proprietà privata, nel caso in cui si verificano le condizioni previste dall'art. 17 della legge istitutiva e i proprietari versino, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, in condizioni economiche inadeguate rispetto alle spese di restauro. Considerato che il singolo importo di eventuali interventi diretti non sarà superiore a € 100.000,00, non necessita l'approvazione del programma triennale (art. 128 D. Lgs. 163/06).

D'intesa con la Regione sarà promosso un programma di valorizzazione delle ville regionali, con particolare riferimento a Villa Pojana, partecipando attivamente al Comitato di gestione.

Sarà data attuazione, per quanto di competenza, alla convenzione finalizzata alla esecuzione di interventi conservativi urgenti in Villa Contarini di Piazzola di Brenta, con utilizzo delle risorse derivanti dalla legge 233/91.

3. STUDI – RICERCHE - CATALOGAZIONE

E' in fase di completamento lo studio-ricerca condotto di intesa con la Fondazione Giorgio Cini di Venezia per la catalogazione degli affreschi nelle Ville Venete (dal 1500 al 1800) e della Statutaria da giardino. Nel corso del 2012 si procederà con l'aggiornamento della catalogazione on-line, sulla base del progetto concluso con la pubblicazione del Catalogo –Antologia.

In particolare costituisce obiettivo strategico portare a termine la prima fase della catalogazione sul tema dei parchi e dei giardini, riferita alla provincia di Vicenza.

Andrà adeguatamente promossa l'attività di comunicazione, con costante aggiornamento del sito istituzionale.

D'intesa con la Regione saranno portati a compimento i progetti in materia di turismo, nel rispetto dell'accordo programmatico sottoscritto.

4. ATTIVITA' PROMOZIONALI E VALORIZZAZIONE

Sul tema della valorizzazione potranno trovare spazio specifici momenti di riflessione, sulla traccia del programma del "Festival delle ville venete" già avviato negli scorsi anni. Le tematiche su cui sarà prestata particolare attenzione riguarderanno il paesaggio, il turismo accessibile, la fiscalità, il risparmio energetico.

Si prevede la diffusione e promozione, anche per il 2012, sulla base dell'esperienza maturata, di un bando relativo a "Finanziamenti per la valorizzazione" finalizzato a promuovere studi, ricerche, progetti, programmi, iniziative culturali e interventi senza scopo di lucro che abbiano per obiettivo la promozione, la conoscenza e la valorizzazione delle ville.



3.3. Scheda di valutazione dei Dirigenti 2012

IPOTESI DI PROTOTIPO DI NUOVA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI 2011

OBIETTIVI

FASE A (entro il 31 maggio 2011)						FASE B (entro il 30 settembre 2011)	FASE C (entro il 31 gennaio 2012)		
OBIETTIVI ASSEGNATI (A)	(Max 5)	INDICATORI (B)	VAL. PEGGIORE (C)	VAL. MIGLIORE (D)	PESO % (E)	VALUTAZ. INTERMEDIA (F)	VALUTAZ. FINALE INDICATORE (G)	GRADO RAGGIUNGI M. OBIETTIVI (H)	PUNTEGGI EFFETTIVI (O = E x H)
N. OB. DGR.	OBIETTIVI STRATEGICI								
N. DEL.									
	Obiettivo trasversale strategico				15				0
	Obiettivo trasversale struttura				15				0
	Obiettivo operativo 1 dirigente								0
	Obiettivo operativo 2 dirigente								0
	Obiettivo operativo 3 dirigente								0
					30				0

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTI	NOTE
Non raggiunto	0	
Parzialmente raggiunto	1 o 2 o 3	
Raggiunto in gran parte, ma non completamente	4 o 5	
Raggiunto completamente	6	
Raggiunto e superato con qualità documentata	7	motivare

FATTORI

FATTORI DI PRESTAZIONE	INCIDENZA (I)	PUNTEGGIO (L)	ESITI (M = I x L)
1. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	25		0
2. GESTIONE STRUMENTI DI SVILUPPO ORG.	15		0
3. GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE	25		0
4. RISPETTO DEI TEMPI E DELLE SCADENZE	15		0
5. SOLUZIONE DEI PROBLEMI	20		0
TOTALE (FP)	100		0

VALUTAZIONE FATTORE	PUNTI	NOTE
Inadeguato	0	motivare
Parzialmente adeguato	1 o 2 o 3	motivare
Adeguato	4 o 5	motivare
Pienamente soddisfacente	6	motivare
Eccellente	7	motivare

RISULTATO FINALE

VOCE		PUNTI MAX	INCIDENZA %	SITO FINALE
Valutazione su obiettivi	O	0	65%	0
Valutazione su fattori di prestazione	F	0	35%	0
Valutazione finale sulla prestazione	O+F		100%	0



4. Parte quarta

4.1. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*

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

Il processo di redazione dell'aggiornamento del Piano elaborato per il triennio 2012-2014 ha preso avvio in dopo la predisposizione del precedente Piano per il triennio 2011-2013 ed in conformità alle direttive della regione del veneto, al quale la presente programmazione si adegua, anche alla luce dell'art. 25 della LR 63/1979.

Con decreto del Direttore sarà approvato il programma dettagliato degli obiettivi individuali che saranno assegnati alla struttura per l'anno 2012.

Il Direttore (per quanto riguarda l'Ufficio tecnico) e il Dirigente amministrativo, partendo dai rispettivi compiti istituzionali provvederanno ad individuare un set significativo di obiettivi, con i connessi indicatori e valori attesi, che consente di misurare e valutare la *performance* dell'unità organizzativa di riferimento.

4.1.2. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*

Il complessivo ciclo di gestione della *performance* sarà sottoposto a successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo, tenendo conto dei ritorni informativi derivanti dalla prima applicazione. Verranno attivate specifiche iniziative di formazione, allo scopo di diffondere la cultura della misurazione, puntando principalmente al coinvolgimento di tutto il personale dipendente al fine di garantire la diffusione all'interno dell'Istituto della metodologia sviluppata.

4.1.3. Trasparenza del ciclo di gestione della *performance*

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

Per quanto riguarda l'esterno (rapporto tra amministrazione e cittadini) è stata individuata un'apposita sezione del sito istituzionale dell'IRVV destinata alla Trasparenza amministrativa che risulta accessibile dalla home page del sito istituzionale dell'IRVV.

Per quanto riguarda l'interno e quindi la comunicazione ai dipendenti, si avvierà un processo di corretta comunicazione e diffusione delle informazioni connesse con l'introduzione del ciclo di valutazione della *performance*.

4.2. Collegamento ed integrazione tra programmazione economica e di bilancio

Nel rinnovato quadro normativo delineato dal combinato disposto della legge di riforma del bilancio (L. 196/2009) e del d.lgs. 150/2009, il ciclo della *performance* si interseca con quello della programmazione finanziaria e di bilancio. E' pertanto necessario individuare modalità di raccordo e integrazione tra il presente documento e il bilancio di previsione.

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



Istituto
Regionale
Ville
Venete

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

IL DIRETTORE
ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE

Arch. Carlo Canato


Il Presidente
ISTITUTO REGIONALE VILLE VENETE

Giuliana Fontanella
