



Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2021

Articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Aprile 2022

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

PRESENTAZIONE	pag.	1
1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag.	2
1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	pag.	2
- <i>Il contesto interno</i>	pag.	2
- <i>Contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag.	4
1.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	pag.	4
- <i>Processo di definizione degli obiettivi</i>	pag.	4
- <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	pag.	4
1.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag.	5
- <i>Assegnazione degli obiettivi</i>	pag.	5
- <i>La valutazione della performance individuale</i>	pag.	5
1.4 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2021-2023	pag.	6
1.5 CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO	pag.	7
1.6 MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021	pag.	8
2 ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag.	8
3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	pag.	9
4 I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2021	pag.	9
5 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ. RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO	pag.	20
- <i>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione</i>	pag.	20
- <i>Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati</i>	pag.	21
6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ	pag.	22
- <i>Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione</i>	pag.	22
- <i>Sviluppo della piattaforma del Sistema Museale Nazionale e definizione degli standard di qualità</i>	pag.	23
- <i>La piattaforma del Sistema Museale Nazionale (SMN): lo strumento tecnologico</i>	Pag.	25
7 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	pag.	26

PRESENTAZIONE

La “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - come modificato dall’art.11, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74 - e con essa l’Organismo indipendente di valutazione (di seguito OIV) *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*.

Con la presente Relazione lo scrivente Organismo riferisce sullo stato di funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni per il ciclo di gestione della *performance* dell’anno 2021, mettendo in evidenza gli aspetti positivi e negativi, nonché le proposte per l’integrazione e per lo sviluppo.

Ai sensi della normativa vigente la *performance* si distingue in organizzativa, ossia riferita all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative, e individuale, quando riferita all’insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dalle risorse umane.

Per il ciclo della performance 2021 si rileva, nel complesso, l’applicazione adeguata delle indicazioni dettate dalla normativa vigente, dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e dal vigente “Sistema di misurazione e valutazione della performance” (di seguito Sistema), adottato con D.M. n. 8649 in data 9 dicembre 2010 ed aggiornato con D.M. 12 settembre 2016, attualmente in corso di revisione.

Rispetto agli ambiti oggetto di attenzione - concernenti l’applicazione del Sistema sulla *performance* sia organizzativa che individuale, l’integrazione con il ciclo di bilancio e con il sistema dei controlli interni, gli adempimenti per la trasparenza, l’anticorruzione e gli standard di qualità dei servizi erogati - il presente documento espone le valutazioni di questo Organismo e alcuni suggerimenti per il miglioramento continuo degli strumenti di cui l’amministrazione si è dotata nel corso del tempo per garantire l’operatività del Sistema vigente.

Nell’anno 2021 le competenze attribuite al Ministero della Cultura (MiC), ex Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (MiBACT), sono state modificate per effetto del decreto legge 1 marzo 2021 n. 22, convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, con il quale le funzioni svolte in materia di turismo sono state conferite al Ministero del Turismo, di nuova istituzione.

Di conseguenza, la struttura del MiC, è stata ridefinita con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 123 del 24 giugno 2021 e con il decreto ministeriale di articolazione degli Uffici del 15 ottobre 2021 che ha apportato modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 169 del 2 dicembre 2019, entrato in vigore dal 5 febbraio 2020.

Nella fase di recupero economico registrata nel corso del 2021, tesa al superamento della crisi economica derivante dall’emergenza sanitaria del biennio scorso, ha preso avvio, anche presso il MiC, l’attuazione degli interventi ricompresi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo costituisce un importante strumento per realizzare un disegno complessivo di rilancio e di transizione verso un’economia più innovativa e più sostenibile dal punto di vista ambientale, oltre che più inclusiva dal punto di vista sociale.

In tale contesto, risulta fondamentale il ruolo degli Uffici straordinari appositamente istituiti presso il MiC con gli ultimi provvedimenti di riorganizzazione dell’Amministrazione: la Soprintendenza

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

speciale per il PNRR e l'Unità di missione per l'attuazione del PNRR, oltre alle "strutture attuatrici" individuate dall'Amministrazione.

Anche nel 2021 è continuato l'impegno del MiC nelle azioni necessarie per il sostegno ai settori della cultura, del turismo e delle imprese creative, mediante l'efficace gestione delle numerose linee di intervento in favore dei settori particolarmente colpiti dalla crisi determinata dalla pandemia. Inoltre è stata garantita la funzionalità degli uffici anche attraverso il ricorso alla modalità di lavoro agile, massicciamente utilizzata per assicurare il distanziamento sociale; ciò ha rappresentato un'importante novità, di cui si auspica il consolidamento, nella gestione delle attività istituzionali.

1.FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il contesto interno

L'organizzazione del Ministero nel 2021 era composta, fino all'entrata in vigore del citato decreto legge 1 marzo 2021 n. 22, oltre che dal Centro di Responsabilità Amministrativa "Uffici di diretta collaborazione del Ministro, Organismo indipendente di valutazione della performance e Comando Carabinieri per la tutela del patrimonio culturale", da ventotto uffici dirigenziali di livello generale, coordinati da un Segretario generale come di seguito elencato.

Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA)	
1 Ufficio con funzioni di coordinamento	<i>Segretariato Generale</i>
12 Direzioni generali	<i>Direzione generale Educazione ricerca e Istituti culturali</i>
	<i>Direzione generale Sicurezza del patrimonio culturale</i>
	<i>Direzione generale Archeologia, Belle Arti e Paesaggio</i>
	<i>Direzione generale Musei</i>
	<i>Direzione generale Archivi</i>
	<i>Direzione generale Biblioteche e diritto d'autore</i>
	<i>Direzione generale Creatività contemporanea</i>
	<i>Direzione generale Spettacolo</i>
	<i>Direzione generale Cinema e audiovisivo</i>
	<i>Direzione generale Turismo</i> <small>(fino all'entrata in vigore del D.L. 1 marzo 2021 n. 22, convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55)</small>
	<i>Direzione generale Organizzazione</i>
<i>Direzione generale Bilancio</i>	
Strutture per l'attuazione del PNRR	
2 Strutture attive fino al 31 dicembre 2026	<i>Unità di missione per l'attuazione del PNRR, istituito presso il Segretariato generale</i>
	<i>Soprintendenza speciale per il PNRR straordinario</i>

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Istituti centrali e Uffici con finalità particolari	
3 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale	Archivio centrale dello Stato
	Istituto centrale per la digitalizzazione del patrimonio culturale - Digital Library
	Soprintendenza speciale Archeologia, belle arti e paesaggio di Roma
11 Musei, parchi archeologici e altri luoghi della cultura di rilevante interesse nazionale dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale	Galleria Borghese
	Gallerie degli Uffizi
	Galleria nazionale d'arte moderna e contemporanea
	Gallerie dell'Accademia di Venezia
	Museo e Real bosco di Capodimonte
	Museo nazionale romano
	Parco archeologico del Colosseo
	Parco archeologico di Pompei
	Pinacoteca di Brera
	Reggia di Caserta
	Vittoriano e Palazzo Venezia

Completano l'Amministrazione i seguenti Uffici dirigenziali di livello non generale:

Amministrazione centrale

- **38** Servizi facenti capo alle direzioni generali centrali;
- **1** incarico presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro;
- **3** incarichi di Ispettore.

Amministrazione periferica

- **17** Uffici afferenti al Segretariato generale
- **4** Uffici afferenti alla Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali;
- **1** Ufficio afferente alla Direzione generale Sicurezza del patrimonio culturale
- **46** Uffici afferenti alla Direzione Archeologia, belle arti e paesaggio di cui **3** Uffici dotati di autonomia speciale e **43** Soprintendenze archeologia belle arti e paesaggio;
- **50** Uffici afferenti alla Direzione generale Musei di cui **32** Uffici dotati di autonomia speciale e **18** Direzioni regionali Musei;
- **25** Uffici afferenti alla Direzione generale Archivi di cui **17** Soprintendenze archivistiche e **8** Archivi di Stato;
- **8** Uffici afferenti alla Direzione generale Biblioteche e diritto d'autore di cui **4** Istituti dotati di autonomia speciale e **4** Biblioteche;
- **4** Uffici afferenti all'Istituto per la Digitalizzazione del patrimonio culturale – Digital Library.

Fonte dati- Piano della performance 2021-2023

Nell'Amministrazione opera il Comando Carabinieri per la tutela del patrimonio culturale che risponde funzionalmente al Ministro, la cui prestigiosa attività è volta al rientro dei beni illecitamente esportati e al recupero di quelli trafugati.

Contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema vigente prevede che la misurazione della *performance* venga effettuata tenendo presente:

- l'area dei risultati sul conseguimento degli obiettivi per il 75%;
- l'area delle competenze organizzative per il 25%.

Le valutazioni dei risultati e delle competenze organizzative concorrono insieme alla definizione della valutazione finale secondo criteri che variano in base ai ruoli e alle responsabilità. Con D.M. del 12 settembre 2016 sono stati individuati nuovi parametri con specifici indicatori che, insieme agli altri descrittori elencati nel Sistema, permettono una migliore quantificazione del risultato finale. Infatti, ai tre livelli di valutazione presenti nel Sistema (corrispondenti ai valori "basso", "medio" e "alto") è stato aggiunto il livello "critico", che identifica un punteggio pari a 0. Sono state rielaborate anche le schede di autovalutazione (all. 4.1 –4.2 e 4.3 del Manuale di misurazione e valutazione dei dirigenti) nelle quali ciascun dirigente di livello generale deve attestare le attività svolte secondo i criteri associati ai descrittori. L'introduzione del livello "critico" è stata estesa alla valutazione dei dirigenti di II fascia.

Come già indicato, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ed i relativi allegati, sono in fase di revisione.

1.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Processo di definizione degli obiettivi

Il processo di definizione degli obiettivi verte sui quattro documenti principali del ciclo della *performance*:

1. Atto di indirizzo dell'On.le Ministro;
2. Nota integrativa a legge di bilancio;
3. Direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione;
4. Piano della *performance* che confluirà nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021.

Nello specifico e in estrema sintesi:

- con l'Atto di indirizzo il vertice politico individua gli indirizzi programmatici e linee strategiche dell'attività dell'Amministrazione;
- la nota integrativa riporta gli obiettivi strategici e strutturali assegnati ai CRA unitamente ai rispettivi stanziamenti di bilancio;
- la direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione definisce gli obiettivi annuali di tutte le unità dirigenziali di primo livello (strutture di livello dirigenziale generale), compresi gli obiettivi che non sono direttamente riconducibili al livello triennale della programmazione;
- il piano della *performance* definisce: gli obiettivi specifici triennali, che descrivono la strategia e i traguardi di medio-lungo periodo che l'amministrazione intende raggiungere e che orientano il funzionamento complessivo del sistema; gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione degli obiettivi specifici triennali, così come indicato nelle Linee guida 1/2017.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, all'art. 6, comma 2, prevede che "l'Organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del

2009 con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti".

Nel 2021 l'OIV e la Struttura Tecnica permanente hanno svolto il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva e del connesso Piano della performance, acquisendo i dati trasmessi dagli Uffici di livello dirigenziale generale. I termini per i monitoraggi intermedi sono stati stabiliti nella Direttiva dell'On. Ministro - di cui al Decreto ministeriale 6 agosto 2021, n. 296 - e fissati per il 20 settembre 2021 (I e II quadrimestre) e 15 gennaio 2022 per il monitoraggio conclusivo.

1.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi e lo svolgimento del relativo processo, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il collegamento tra gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi individuali previsti dalla Direttiva del Ministro per ciascun Ufficio di livello dirigenziale generale.

Sebbene il Sistema di misurazione e valutazione comprenda anche il "Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale", la distribuzione del personale non dirigenziale per classi di punteggio di valutazione e premialità non è stata eseguita, in quanto l'Amministrazione non ha ancora proceduto ad uno specifico accordo con le Organizzazioni sindacali circa il coefficiente correttivo legato al fattore di presenza/assenza del personale.

Per il personale non dirigenziale non sono previsti obiettivi individuali; esso contribuisce al raggiungimento degli obiettivi organizzativi delle strutture di cui fa parte e la sua performance è funzionale al risultato della struttura di appartenenza.

L'assegnazione degli obiettivi individuali è stata rivolta ai dirigenti di I e di II fascia in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, mediante la sottoscrizione di apposite schede individuali previste dal Sistema.

La fase di assegnazione degli obiettivi risulta in linea con le indicazioni del Sistema.

La valutazione della performance individuale

Così come previsto dal Sistema, la performance individuale dei dirigenti viene misurata e valutata in relazione agli obiettivi conseguiti e ai comportamenti organizzativi adottati.

La valutazione complessiva della performance individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Per la valutazione della Dirigenza il Sistema prevede due livelli distinti di valutazione indicati nello schema che segue:

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
<i>Dirigenti generali centrali e periferici</i>	<i>Ministro</i> <i>(tenuto conto del contributo del Segretario Generale)</i>	<i>Dirigenti generali titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa; Dirigenti generali degli Istituti dotati di autonomia speciale</i>
<i>Dirigenti centrali e periferici</i>	<i>Dirigenti generali dell'Ufficio cui si riferisce</i>	<i>Dirigenti centrali; Dirigenti preposti agli uffici afferenti, Dirigenti preposti agli Istituti dotati di autonomia speciale</i>

In linea generale, risulta condivisibile il principio di incoraggiare un rapporto costruttivo tra dirigente e diretto superiore anche attraverso colloqui nel corso dei quali vengono affrontati i problemi secondo uno stile di *leadership* partecipativo e comunicativo.

L'OIV e la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, con il supporto delle strutture dirigenziali generali centrali e periferiche, hanno promosso la corretta applicazione del Sistema nell'ottica del miglioramento continuo, adottando di volta in volta soluzioni tecniche e organizzative per attenuare le criticità riscontrate e recepire le novità normative.

Si specifica, infine che, in conformità con quanto previsto dall'art. 28 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 concernente la differenziazione della retribuzione di risultato, al 6 per cento dei dirigenti totali, che abbiano anche conseguito le valutazioni più elevate, è attribuita una retribuzione di risultato, maggiorata del 30 per cento rispetto al valore medio pro-capite delle risorse utilizzate.

1.4 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Il ciclo della *performance* dell'anno 2021 è stato formalizzato con la redazione del Piano della *performance* 2021-2023, approvato con il D.M. del 29 dicembre 2021, n. 477.

Altri documenti correlati all'adozione del Piano sono:

- l'Atto di indirizzo contenuto emanato con Decreto Ministeriale n. 39 del 18 gennaio 2021 e aggiornato con Decreto Ministeriale n. 148 del 2 aprile 2021;
- le Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2021-2023;
- la Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2021, approvata con D.M. 06 agosto 2021, n. 296.

Al momento è in corso di perfezionamento la valutazione dei risultati maturati per il ciclo della *performance* 2021 che saranno riepilogati nella "*Relazione propositiva all'On.le Ministro sulla valutazione dei Dirigenti generali centrali e periferici per l'anno 2021*", redatta dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2009. Degli esiti in essa riportati, l'Amministrazione terrà conto per la stesura della Relazione sulla *performance* 2021.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'allungamento dei tempi di adozione del Piano della performance 2021 è riconducibile alla necessità di ridefinire gli obiettivi e le priorità politiche in coerenza con la mutata struttura amministrativa. Infatti con l'emanazione del Decreto ministeriale n. 358 del 15 ottobre 2021 – *“Articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero della Cultura”*, sono state recepite dall'organizzazione le intervenute modifiche normative.

Il Piano della Performance 2021-2023 ha complessivamente definito 7 obiettivi specifici triennali, collegati a 48 obiettivi annuali, associati agli Uffici di livello dirigenziale generale.

Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra obiettivi di *performance* organizzativa stabiliti nel Piano della *performance* e la Nota integrativa alla legge di bilancio per il 2021 e il triennio 2021-2023, come previsto dal d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., l'Amministrazione si è attenuta alle indicazioni operative fornite dal Dipartimento della funzione pubblica con le Linee guida n. 1/2017. Infatti gli obiettivi sono stati individuati in stretta connessione agli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* 2021-2023, inoltre, sono stati formulati in stretto raccordo con le indicazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, adottato con D.M. 15 aprile 2021, n. 161 redatto dal Segretario generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” al seguente link:

https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/388a5474724a15af0ace7a40ab3301de/file_pdf/PTPCT%202021%20-%202023-signed.pdf

1.5 CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO

In linea con le previsioni legislative, le risorse disponibili del Ministero sono state utilizzate in maniera efficace garantendo la tutela, la valorizzazione e la fruizione dei beni culturali. Tuttavia, anche per l'anno 2021, la pianificazione strategica dell'Amministrazione è stata condizionata dalla gestione dell'emergenza sanitaria da COVID-19. La diminuzione dei flussi turistici e le limitazioni imposte per prevenire la diffusione del contagio, sono fattori che hanno condizionato in modo significativo le attività del Ministero.

L'Amministrazione, attraverso il ricorso al lavoro agile come previsto dalla normativa in materia, ha garantito comunque un livello analogo a quello pre-pandemia di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, dimostrando al contempo la capacità di affrontare tempestivamente i cambiamenti richiesti dalla mutata situazione sociale.

La programmazione contenuta nella Direttiva 2021 è stata caratterizzata dall'assegnazione di alcuni obiettivi comuni ai quali si affiancano altri obiettivi peculiari legati a tematiche specifiche.

L'impianto pianificato ha previsto l'individuazione di un obiettivo strategico trasversale, in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dei processi amministrativi, che ha coinvolto tutta l'Amministrazione. Inoltre, per sei Centri di Responsabilità Amministrativa, a cui compete la gestione di fondi provenienti dalla programmazione dei lavori pubblici, nello stesso obiettivo strategico, è stato associato l'obiettivo operativo: *“Incrementare la capacità di spesa, anche mediante l'ottimizzazione dei procedimenti, al fine di aumentare la percentuale dei fondi erogati in relazione alla programmazione dei lavori pubblici”*. Con la programmazione di questo obiettivo operativo l'Amministrazione ha inteso porre attenzione alle tempistiche del processo di spesa, al fine di ottimizzarne le procedure.

Il Documento di programmazione per quanto concerne i Centri di responsabilità amministrativa consta di n. 49 obiettivi strategici e strutturali. Di questi, 30 sono legati alle priorità politiche

individuare con il citato Atto di indirizzo, mentre i restanti 19 rappresentano gli obiettivi strutturali. All'insieme degli obiettivi sono associati n. 144 indicatori mediante i quali è possibile misurare il conseguimento delle finalità programmate

La programmazione 2021 degli obiettivi individuati per gli Istituti e i Musei autonomi, risulta essere composta da n. 69 obiettivi, misurati da n.184 indicatori.

1.6 MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021

Il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione è effettuato dall'OIV nell'ambito delle proprie funzioni di valutazione e controllo strategico con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii.

Attesa l'importanza del sistema di monitoraggio quale strumento di controllo e di valutazione, nelle more dell'attivazione di un sistema dedicato al controllo strategico, sono state predisposte apposite "schede" con lo scopo di razionalizzare ulteriormente il sistema di monitoraggio e quindi procedere ad una obiettiva e più rapida acquisizione delle informazioni da parte degli Uffici di livello dirigenziale generale.

Nel 2021 l'OIV e la Struttura tecnica hanno svolto il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva, acquisendo i dati necessari allo scopo di rilevarne, in corso di esercizio e a fine d'anno, lo stato di realizzazione fisica e finanziaria, di identificare gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni e le relative cause, individuando possibili correttivi dell'azione finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti o una loro diversa articolazione temporale. Il monitoraggio avviene attraverso l'esame dei report e delle relazioni trasmesse dagli Uffici, sulla base degli indicatori di misurazione programmati. Durante le fasi di monitoraggio, al fine di acquisire chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori, sono stati avviati contatti formali e informali con i referenti di Ufficio. I risultati intermedi e finali del monitoraggio, con la proposta di valutazione della *performance* dei Dirigenti generali, vengono comunicati dall'OIV nella Relazione propositiva annuale all'On.le Ministro ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e), del decreto legislativo n. 150 del 2009.

2. ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, organo monocratico, è stato istituito, con decreto in data 28 aprile 2010, senza nuovi o maggiori oneri rispetto a quelli previsti per il precedente Servizio di controllo interno.

A supporto dell'Organismo è stata costituita a suo tempo una Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, al cui funzionamento si è provveduto con le stesse unità di personale effettivamente in servizio e con le medesime qualifiche (dirigenti e non dirigenti) assegnate al Servizio di controllo interno.

Nel corso degli anni è stata operata una consistente riduzione del personale, che ha determinato un'evidente carenza di organico. Infatti, al 31 dicembre 2021 la Struttura tecnica permanente risulta essere così composta:

- 2 funzionari amministrativi
- 1 assistente amministrativo

Oltre alla persistente carenza di personale della Struttura, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019 n. 169 è stata abolita la figura del Dirigente,

precedentemente prevista, e a ciò si è supplito con la nomina del Responsabile della Struttura tecnica permanente, ai sensi dell'art. 14, c. 10, del d.lgs.150/2009, individuato all'interno della Struttura stessa. Tutto ciò, nonostante le competenze della Struttura tecnica risultino ampliate rispetto al passato, con l'assegnazione nel corso degli ultimi anni all'OIV di numerosi nuovi delicati compiti.

È doveroso segnalare, inoltre, che dal 1 febbraio 2022 la Struttura Tecnica permanente si è ulteriormente ridotta a seguito del pensionamento di uno dei componenti, riducendo a due sole unità il personale addetto

Finora è stato possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio grazie all'impegno e alla professionalità dei componenti della Struttura, nonché all'utilizzo del lavoro agile che ha consentito di sopportare l'aggravio di lavoro, offrendo da parte del personale una più elevata disponibilità anche di orario. Tale impegno però, gravante solo su due unità, rischia di non essere più sufficiente per garantire il rispetto della tempistica degli adempimenti.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'Amministrazione ha avviato l'attività del controllo di gestione sulla base dell'adesione al Contratto Quadro CNIPA N. 4/2008 per l'affidamento di un servizio erogato in modalità ASP per la contabilità analitica, il controllo strategico ed il controllo di gestione con connessi servizi professionali di supporto, fino all'anno 2014. In seguito detta convenzione non è stata più rinnovata da parte di CNIPA-CONSIP.

Nel 2015 è stata indetta una gara per sviluppare un sistema proprio di controllo di gestione. Il nome del sistema realizzato allora e attualmente in uso presso l'Amministrazione è GeConS – Gestione e Controllo Strategico. Il codice sorgente del sistema è di proprietà del Ministero.

Nel 2016, all'interno del sistema GeConS è stato sviluppato un modulo dedicato al controllo strategico che è stato oggetto di una sperimentazione a cui hanno partecipato l'OIV e la DG Bilancio.

Dal 2017 il Sistema GeConS è utilizzato esclusivamente per il controllo di gestione, mentre per il modulo di controllo strategico, l'Amministrazione si è resa disponibile a riprendere la progettazione precedentemente avviata.

Nel 2021 è stata avviata l'interoperabilità con il sistema SIAPWEB che permette di effettuare l'aggiornamento delle anagrafiche dei dipendenti MIC presenti sul sistema GeConS in automatico

4. I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2021

Le attività formative individuate per l'anno 2021 sono state definite tenendo conto della Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 luglio 2010, n. 10 dal titolo *Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche* e considerando quanto indicato dal Ministro della Cultura nell'Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023.

Considerato il ruolo strategico della formazione, tanto nella fase emergenziale in atto quanto in una prospettiva di ripresa e ripartenza culturale, economica e sociale del Paese, la Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali (DGERIC) ha posto in essere azioni sinergiche, oltre che con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, con le Direzioni generali, gli Istituti centrali e, in continuità con quanto già avviato nel 2020, con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'obiettivo è stato quello di incrementare in termini di ampiezza e varietà l'offerta formativa, declinandola, per il periodo di riferimento, su tematiche di interesse trasversale per tutti i profili ed i livelli professionali, come pure su articolazioni indirizzate all'acquisizione e all'aggiornamento di competenze specifiche del personale, secondo quanto richiesto in un quadro di benessere organizzativo e di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, le iniziative in programma per l'area tecnico-scientifica, sono state correlate ai temi della tutela, del restauro e della catalogazione, a cui si sono aggiunte proposte specifiche inerenti la cultura della sostenibilità, dell'efficienza energetica e della salvaguardia dell'ambiente attraverso il patrimonio; interventi che richiedono l'accrescimento nel know-how tecnico e scientifico finalizzato al consolidamento di un approccio più attento al sistema uomo-ambiente in un'ottica di crescita economica, sociale ed ambientale coerente con i nuovi indirizzi politici nazionali e comunitari.

Le giornate formative per l'area trasversale, oltre all'ampio catalogo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, hanno offerto, a tutto il personale del Ministero, occasioni di aggiornamento su temi attuali e rilevanti quali il ruolo del patrimonio culturale per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, mettendo in programma per il I quadrimestre 2022 incontri formativi sullo smart working, la parità di genere ed il contrasto nei luoghi di lavoro ad ogni forma di violenza o discriminazione.

L'area giuridica e amministrativo-contabile è stata caratterizzata, essenzialmente, dall'offerta della SNA e dalla ripresa di uno dei moduli dell'iniziativa #La Formazione continua, a cura della Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, con cui nel 2020 si è dato avvio ad una nuova stagione di corsi.

Le modalità esecutive del Piano 2021-I quadrimestre 2022 sono state caratterizzate dallo svolgimento di tutti gli incontri on line, con pochissime eccezioni, nelle diverse opzioni consentite dall'e-learning, garantendo massima continuità all'azione formativa, ed aprendo, ove possibile, anche alla partecipazione di professionisti dei beni culturali esterni al Dicastero.

La programmazione delle iniziative, nelle tre aree sopra elencate, per un totale di 40 corsi e oltre 200 ore di lezione (escluse le iniziative SNA), hanno subito poche variazioni nell'arco dei mesi di riferimento.

L'offerta, come programmato, ha previsto:

- Moduli base, destinati ad un numero ampio di partecipanti impegnati lavorativamente nei settori attinenti
- Moduli tecnici, dedicati a temi maggiormente circoscritti e puntuali
- Moduli specialistici e casi studio, volti ad affinare le competenze del personale impegnato in maniera prevalente nell'ambito preso in esame

I corsi, quasi interamente on line, sono stati organizzati in forma di webinar, videolezioni e moduli multimediali.

Nel piano di formazione 2021-I quadrimestre 2022, in relazione a specifiche tematiche di interesse per il Ministero riferibili all'area trasversale ed a quella giuridica ed amministrativo-contabile, è stata inserita l'offerta della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), così da rendere complementari e sinergiche le azioni interne con quelle della Scuola.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n.70, infatti, "la programmazione della formazione è ispirata al criterio generale dell'effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle amministrazioni e l'offerta formativa del Sistema unico, al fine di garantire un utilizzo razionale delle risorse".

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In continuità con quanto definito nelle annualità precedenti, è stato mantenuto e perfezionato il sistema dei Crediti di formazione continua (CFC) per il personale del Ministero, che prevede l'attribuzione di crediti sulla base di parametri quali la durata, la complessità e l'eventuale verifica finale.

È stato inoltre ulteriormente incrementata la gestione delle iscrizioni sul Portale dei corsi, implementato dal Centro Elaborazione Dati (CED) del Ministero della Cultura presso Servizio I - Direzione Generale Organizzazione, sulla base di un progetto elaborato in sinergia con l'Ufficio Formazione della Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali mettendo a regime l'utilizzo dello stesso alle iniziative formative sottoposte ad autorizzazione ed organizzate a livello periferico, implementando la restituzione di dati sia ai fini statistici che, ai fini di una restituzione complessiva dei CFC raggiunti, anche da parte dei discenti.

Tra le attività formative curate dalla DGERIC, si è inserito, infine, il piano di azioni volte a sperimentare e ad attuare iniziative formative attraverso lo strumento del cantiere scuola, in collaborazione con Università, Istituti culturali, Istituti di ricerca, etc. Per quanto riguarda le attività in palazzo Silvestri-Rivaldi si segnala che il bene non è più in consegna alla DGERIC. La Direzione generale ha provveduto a restituire il bene alla Proprietà (Istituti Santa Maria in Aquiro) il 16 dicembre 2021, informando il Segretariato Generale.

Per il 2022 è previsto un convegno e una pubblicazione per la presentazione dei risultati delle attività di studio, ricerche e conoscenza del sito, con il contributo di tutte le istituzioni coinvolte in questi anni.

Nel 2021, la DGERIC ha continuato ad assolvere al compito di coordinamento generale e rendiconto della attività, lavorando, altresì alla realizzazione della Piattaforma Cantieri-scuola per la gestione e valorizzazione di esperienze attive nel patrimonio culturale su territorio nazionale.

Palazzo Silvestri-Rivaldi - Cantieri-Scuola I Quadrimestre 2021

Università Roma3 – Master in Economia dei beni culturali

Università La Sapienza di Roma – n.3 Tesi di laurea in restauro dei monumenti, prof.ssa Daniela Esposito e prof Fabrizio De Cesaris.

Seguono le tabelle riassuntive dei corsi organizzati dalla Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali, anche in collaborazione con altre Direzioni generali e Istituti e con la Fondazione Scuola per i Beni e le attività culturali e i corsi autorizzati dalla stessa, sia come proposta interna che come formazione SNA.

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Corsi organizzati dalla Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali, anche in collaborazione con altri Istituti					
AREA TEMATICA	TITOLO	DATA	CURATORI	DESTINATARI	MODALITÀ
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Sistema museale nazionale: 'Musei in corso – Officina/Orientarsi' – III edizione	29/01/2021 – 21/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali dei beni e delle attività culturali	Personale MiC afferente agli Istituti con sedi museali e/o aree archeologiche	e-learning
Aggiornamento professionale: area trasversale	Modulo Comunicazione e mediazione - II edizione	01/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dirigenti e personale di II e III Area impegnato in attività inerenti i temi oggetto del modulo formativo	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Modulo Archeologia architettura paesaggio - II Edizione	01/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dirigenti e personale di II e III Area impegnato in attività inerenti i temi oggetto del modulo formativo	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Modulo Lavorare per il patrimonio culturale: profili giuridico amministrativi - II Edizione	01/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dirigenti e personale di II e III Area impegnato in attività inerenti i temi oggetto del modulo formativo	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Modulo Cura e gestione dei depositi - II Edizione	01/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dirigenti e personale di II e III Area impegnato in attività inerenti i temi oggetto del modulo formativo	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Giornata informativa dedicata alla piattaforma del Sistema Museale Nazionale - Circolare 5/2021	09/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Personale MiC afferente agli Istituti con sedi museali e/o aree archeologiche	e-learning
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Giornata informativa on demand dedicata alla piattaforma del Sistema Museale Nazionale - Circolare 7/2021	31/03/2021 – 30/04/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Personale MiC afferente agli Istituti con sedi museali e/o aree archeologiche	e-learning live e on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Seminario di studi online 'Percorsi di conservazione e ricerca. Il restauro della Vittoria Alata di Brescia'	22/4/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Opificio delle Pietre Dure	Dirigenti, funzionari III Area – archeologi, storici dell'arte, restauratori conservatori, chimici, fisici, geologi, biologi, diagnostici – e assistenti tecnici II area coinvolti in attività di restauro	e-learning live
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	I corsi multimediali: Cura e gestione delle collezioni	26/04/2021 – 05/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Personale di II e III area coinvolto in attività di cura e gestione delle collezioni museali degli Istituti, con sedi museali e aree archeologiche	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area trasversale	Modulo 'Le Bussole' – Professionisti del patrimonio culturale per lo sviluppo sostenibile	28/04/2021 – 03/03/2022	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Tutto il personale del Ministero della Cultura	e-learning live e on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	I corsi multimediali: Il museo accogliente	31/05/2021 – 15/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Personale degli Istituti con sedi museali e aree archeologiche di I, II e III area coinvolto in attività di accoglienza con particolare riferimento al Personale AFAV e ai loro responsabili	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso multimediale Sicurezza museale-corso base	30/06/2021 - 15/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Professionisti e operatori museali	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso multimediale Sicurezza museale e delle collezioni	30/06/2021 - 15/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Professionisti che, all'interno del museo, operano nell'ufficio cura e gestione delle collezioni	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso multimediale Sicurezza museale e anticrimine	30/06/2021 - 15/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Responsabili della sicurezza e professionisti che si occupano della sicurezza anticrimine all'interno dei musei	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Seminario di studi online 'Percorsi di conservazione e ricerca. Il restauro della Vittoria Alata di Brescia' on demand	6/07/2021 – 30/09/2021 6/07/2021 – 30/09/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Opificio Delle Pietre Dure	Dirigenti, funzionari III Area – archeologi, storici dell'arte, restauratori conservatori, chimici, fisici, geologi, biologi, diagnostici – e assistenti tecnici II area coinvolti in attività di restauro.	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Giornata informativa sul ruolo della Direzione Generale Sicurezza del Patrimonio Culturale	15/9/2021	Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari tecnici: storici dell'arte, archeologi, ingegneri, architetti, antropologi, demotnoantropologi, restauratori conservatori, chimici, fisici, geologi, biologi, diagnostici e per le tecnologie; funzionari bibliotecari; funzionari archivisti e funzionari amministrativi.	e-learning live e on demand

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Strumenti e metodi dell'ICR nelle attività ordinarie di restauro, manutenzione e conservazione. La storia dell'Istituto e la sua metodologia. Corso Base	27-29-30/09/2021-31/12/2021	Istituto Centrale per il Restauro/Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari tecnico-scientifici, assistenti e operatori tecnici del MIC che svolgono attività inerenti alle tematiche affrontate	e-learning live e on demand
	Giornata informativa sul ruolo della Direzione Generale Sicurezza del Patrimonio Culturale - fruizione on demand	15/10/2021 - 31/12/2021	Direzione Generale Sicurezza del Patrimonio Culturale /Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari tecnici: storici dell'arte, archeologi, ingegneri, architetti, antropologi, demotnoantropologi, restauratori conservatori, chimici, fisici, geologi, biologi, diagnostici e per le tecnologie; funzionari bibliotecari; funzionari archivisti e funzionari amministrativi.	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Sicurezza del Patrimonio Culturale - Moduli tematici	dal 12/11/2021 in diretta e dal 26/11/2021-31/03/2022 on demand	Direzione Generale Sicurezza del Patrimonio Culturale/Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Componenti delle Unità di Crisi – Coordinamento Regionale del MIC e i Segretari regionali che le coordinano; dirigenti; funzionari; assistenti tecnici espressamente coinvolti per specifico incarico o mansione in attività direttamente attinenti alle materie del corso	e-learning live e on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	EDR – Epigraphic Database Roma”: modulo base	18/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Università di Roma La Sapienza/Istituto Centrale per l'Archeologia/ Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione /Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dipendenti MIC di II e III area con specifiche mansioni correlate ai temi del corso e utenti esterni quali: professionisti, studenti universitari e post lauream specializzati nel settore	e-learning live e on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	EDR – Epigraphic Database Roma”: modulo specialistico	19/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Università di Roma La Sapienza/ Istituto Centrale per l'Archeologia/Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione /Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari archeologi MIC che svolgono attività inerenti alle tematiche del corso	Aula
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Giornata formativa “La diagnostica artistica e i laboratori scientifici”	22/11/2021diretta, 6/12/2021 - 31/03/2022 on demand	Istituto Centrale per il Restauro/Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari tecnico-scientifici e assistenti e operatori tecnici del Ministero della cultura che svolgono attività inerenti alle tematiche della giornata	e-learning live e on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso “Teoria e normativa dedicata alla tutela e restauro dei beni culturali e patrimonio storico, ultimi aggiornamenti normativi” - Modulo base	23/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Associazione Assorestaurato	Dirigenti, funzionari e assistenti tecnici MIC che svolgano attività inerenti alle tematiche del corso	e-learning live
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso multimediale di base “La catalogazione tra tutela e valorizzazione. Il ruolo Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione nell’ambito del Ministero della Cultura”	29/11/2021-31/03/2022	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/ Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione /Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Dirigenti; funzionari; assistenti MIC espressamente coinvolti per specifico incarico o mansione in attività direttamente attinenti alle materie del corso. Utenti esterni quali: professionisti anche appartenenti ad enti schedatori, studenti universitari e post lauream specializzati nel settore.	e-learning on demand
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso “Materiali e tecnologie per il restauro tra innovazione e tradizione. Casi studio applicativi” - Modulo specialistico	30/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Associazione Assorestaurato	Dirigenti, ai Funzionari tecnici (con particolare riferimento ad architetti e ingegneri) e agli assistenti tecnici MIC, con specifiche mansioni correlate ai temi del corso	e-learning live
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso “La certificazione ambientale nella riqualificazione degli edifici storici, il protocollo GBC Historic Building” - Modulo base	29-30/11/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/GBC Italia	Dirigenti, ai Funzionari tecnici e agli assistenti tecnici MIC che svolgano attività inerenti alle tematiche del corso	e-learning live
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Corso “Confronto dei requisiti tecnici contenuti nei CAM e nei principali sistemi di rating nazionali ed internazionali” - Modulo specialistico	1-2/12/2021	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/GBC Italia	Dirigenti, ai Funzionari tecnici e agli assistenti tecnici che svolgano attività inerenti alle tematiche del corso	e-learning live
Totale corsi organizzati n. 27					

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Corsi programmati nel 2021 ma svolti a partire dal 2022					
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Programma di formazione continua e aggiornamento professionale in Grecia - Candidature	18-22/02/2022	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione /Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Funzionari archeologi, Funzionari architetti, Funzionari ingegneri MiC	Presenza
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Giornata formativa 'Concessione di ricerche e scavi archeologici'	27 gennaio 2022 (in diretta) e dal 9 febbraio 2022 al 29 aprile 2022 (on demand)	Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali/ Direzione Generale Archeologia Belle Arti e Paesaggio/Istituto Centrale per l'Archeologia/Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali	Personale MiC di II e III area con specifiche mansioni correlate ai temi del corso. Utenti Esterni: professionisti, studenti universitari e post lauream specializzati nel settore	e-learning live e on demand

Totale corsi programmati n. 2

Corsi organizzati da altri Istituti MiC autorizzati dalla DG ERIC					
AREA TEMATICA	TITOLO	DATA	CURATORI	DESTINATARI	MODALITÀ
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	La realizzazione di un'opera pubblica dopo la conversione del Decreto Semplificazioni (L. 120/2020). Dalla programmazione all'esecuzione, con svolgimento pratico di una procedura di gara	19/01/2021 – 22/01/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Dirigenti e funzionari del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare addetti alla gestione degli appalti pubblici	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Incentivi per funzioni tecniche. Il punto su normativa e giurisprudenza dopo la Legge n. 120/2020, di conversione del Decreto "Semplificazioni"	23/01/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Dirigenti e funzionari del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare addetti alla gestione degli appalti pubblici	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	L'affidamento diretto e gli altri strumenti di negoziazione. Scelta degli operatori, invito all'operatore uscente e principio di rotazione. I bandi di lavori pubblici e l'affidamento dei servizi tecnici. Il nuovo sistema dei controlli. Simulazioni su piattaforma	01/02/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Dirigenti e funzionari del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare addetti alla gestione degli appalti pubblici	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Procedure sotto soglia e affidamenti diretti dopo la conversione del Decreto Semplificazioni (L 120/2020)	01/02/2021 – 31/12/2021 01/02/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Dirigenti e funzionari del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare addetti alla gestione degli appalti pubblici	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Misurazione e valutazione della performance, le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica	01/02/2021 – 31/12/2021 01/02/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Funzionari e assistenti amministrativi del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	La formazione del personale, analisi, gestione, pianificazione e limiti di spesa del processo formativo	01/02/2021 – 31/12/2021 01/02/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Funzionari e assistenti amministrativi del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	e-learning
Aggiornamento professionale: area trasversale	La lettura espressiva	11/02/2021 – 11/03/2021	Parco Archeologico del Colosseo	Personale del Parco Archeologico del Colosseo afferente al Servizio Educazione Didattica Formazione e Biblioteca	e-learning
Aggiornamento professionale: area trasversale	Musei e Media digitali: possibilità e rischi. Corso Base.	17/02/2021 – 02/03/2021	Direzione Regionale Musei Marche	Personale della DRM Marche e Galleria Nazionale delle Marche	e-learning
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Tecniche di redazione degli atti amministrativi. Disciplina e simulazioni pratiche dopo la Legge n. 120/2020, di conversione del Decreto "Semplificazioni"	25/02/2021 – 31/12/2021	Museo storico e il Parco del Castello di Miramare	Dirigenti e funzionari del Museo storico e il Parco del Castello di Miramare addetti alla gestione degli appalti pubblici	e-learning
Aggiornamento professionale: area trasversale	Musei e Media digitali: possibilità e rischi. Corso Avanzato	10/03/2021 – 07/04/2021	Direzione Regionale Musei Marche	Personale della DRM Marche e Galleria Nazionale delle Marche	e-learning

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Green nei Beni culturali: materiali e tecnologie innovative per una conservazione e valorizzazione sostenibile.	24/05/2021 – 31-05/2021	Galleria Borghese/ICOM	Funzionari e assistenti tecnici Galleria Borghese	e-learning
Aggiornamento professionale: area tecnico-scientifica	Procedure di raccolta dati personali nelle attività a carattere demoetnoantropologico. GDPR, modulo per l'espressione del consenso e relativa informativa.	16/6/2021	Direzione Generale Archeologia Belle Arti e Paesaggio	Funzionari demoetnoantropologici e responsabili dell'area funzionale patrimonio demoetnoantropologico e immateriale c/o Soprintendenze Archeologia Belle Arti e Paesaggio	Aula o e-learning?
Aggiornamento professionale: area amministrativo-contabile	Corso di Formazione per il ruolo di RUP dei lavori	18/06/2021 – 30/06/2021	Direzione Regionale Musei della Toscana/Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio di Pisa	Dirigenti, funzionari e assistenti addetti alla gestione degli appalti pubblici degli Istituti afferenti a Direzione Regionale Musei della Toscana	e-learning

Totale corsi autorizzati n. 13

Corsi SNA 2021 autorizzati dalla DG ERIC

AREA TEMATICA	TITOLO	DESTINATARI	DATA
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Amministrare per accordi in un'Amministrazione efficiente	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Relazioni esterne istituzionali & public affairs	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Pago PA formazione dedicata alle Amministrazioni aderenti	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Pola Istruzioni operative su come elaborare il nuovo Piano Organizzativo del lavoro Agile	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Project management per il RUP	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Economia Finanza e Statistica	Il green Public Procurement (GPP) per la gestione sostenibile degli appalti di lavori-corso avanzato	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Esperto in protocollo & cerimoniale	Funzionari	Gennaio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Gli appalti innovativi e il nuovo approccio per il public procurement	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Pola Istruzioni operative su come elaborare il nuovo Piano Organizzativo del lavoro Agile	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Principi di Management pubblico	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Protezione della privacy e Risk assessment	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Ufficio Stampa & Media relations	Funzionari	Gennaio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici -corso base	Dirigenti - Funzionari	Gennaio
Economia Finanza e Statistica	La nuova contabilità pubblica	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Diploma di esperto in appalti pubblici	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Economia Finanza e Statistica	la contabilità economico patrimoniale in partita doppia	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Economia Finanza e Statistica	Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo contabile	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	L'evoluzione del lavoro agile: istruzioni per l'uso	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	laboratorio di Diritto Amministrativo	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Project management nella PA-corso base	Dirigenti-Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	L'accesso civico generalizzato FOIA	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Internazionalizzazione e Unione Europea	Il Themes 2 Areas of Government	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Whistleblowing in collaborazione con ANAC	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Controllo di gestione: costi standard dei servizi erogati	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Motivare i collaboratori	Dirigenti-Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	La leadership nella Pubblica Amministrazione	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Internazionalizzazione e Unione Europea	Presentations and Public Speaking Masterclass	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio di media Training	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Coaching manageriale	Dirigenti - Funzionari	Febbraio

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Economia Finanza e Statistica	L'azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabile	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Come attuare e valutare i progetti pubblici	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-seminario integrativo	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole dell'azione amministrativa	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Economia Finanza e Statistica	Megatrend e anticipazione del futuro-corso avanzato	Dirigenti	Febbraio
Internazionalizzazione e Unione Europea	Gli Aiuti di stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale	Dirigenti - Funzionari	Febbraio
Economia Finanza e Statistica	Economia pubblica-corso base	Dirigenti - Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici corso base	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il responsabile del procedimento	Dirigenti - Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Foia italiano e la trasparenza amministrativa	Dirigenti - Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici - corso avanzato	Dirigenti - Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	il monitoraggio degli investimenti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Comunicazione e gestione di crisi ed emergenze	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Internazionalizzazione e Unione Europea	Recovery Plan: la strategia UE per la ripresa	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il registro degli accessi e il Foia profili tecnici e applicativi	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Economia Finanza e Statistica	Studiare il futuro per lavorare con il futuro-corso base	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Principi di Management pubblico	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole della Cybersicurezza	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Laboratori di diritto amministrativo	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio di comunicazione efficace	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Economia Finanza e Statistica	Contabilità economico patrimoniale	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il linguaggio dell'Amministrazione - in collaborazione con Accademia della Crusca	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio sul trattamento economico del personale	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Come affrontare un progetto di transizione al digitale	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Economia Finanza e Statistica	Laboratori di contabilità pubblica e gestione del bilancio	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Internazionalizzazione e Unione Europea	Expert in English language assessment for civil service recruitment	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Internazionalizzazione e Unione Europea	Soft Skills	Dirigenti-Funzionari	Marzo
Economia Finanza e Statistica	Contabilità pubblica-corso base	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Dati della PA: per una amministrazione data-driven	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Contratti Pubblici-Seminario integrativo -gli Appalti sotto soglia	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Economia Finanza e Statistica	L'Armonizzazione contabile in Europa e gli effetti sulle Amministrazioni Pubbliche italiane	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Motivare i collaboratori	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Economia Finanza e Statistica	L'Artbonus	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Gestione delle relazioni sindacali nelle amministrazioni Pubbliche	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Comunicazione pubblica & Social Network	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Diritto del lavoro pubblico-corso base	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Internazionalizzazione e Unione Europea	Writing Skills	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Economia Finanza e Statistica	Bilancio di reddito d'impresa-corso base	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Internazionalizzazione e Unione Europea	Fondi strutturali europei: metodologie e tecniche per la valutazione	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Competenze digitali: cosa sono perché sono importanti come svilupparle	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Complex Problem Solving per i manager della PA -Modelli e pratiche di decision making nelle situazioni complesse	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Economia Finanza e Statistica	Impegni /Pagamenti e accertamenti/riscossioni: nuove definizioni e conseguenze sulla gestione del bilancio	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Protezione della privacy e Risk assessment	Dirigenti-Funzionari	Aprile

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Knowledge management e sviluppo organizzativo nella Pubblica Amministrazione	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Contratti Pubblici - Seminario Procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Economia Finanza e Statistica	Studiare il futuro per lavorare con il futuro-corso avanzato	Dirigenti-Funzionari	Aprile
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le intelligenze relazionali per il management	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Diritto amministrativo-corso base	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Foia italiano e la trasparenza amministrativa	Dirigenti-Funzionari	Maggio
	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Codice dei contratti pubblici-corso avanzato	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Economia Finanza e Statistica	Statistiche della cultura e delle politiche culturali	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Analisi economica dei contratti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio sulla preparazione delle piattaforme contrattuali e simulazioni di contratto collettivo integrativo	Dirigenti-Funzionari	Maggio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il diritto penale amministrativo	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il responsabile del procedimento	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	L'innovazione nella PA	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	La gestione del contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Analisi delle politiche pubbliche	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Time Management strategico	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Laboratorio di diritto amministrativo	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il Project management per il RUP	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici - corso base	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Diploma di esperto in appalti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio di Public Speaking	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	laboratorio di Diritto Amministrativo	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Usabilità per la Pubblica Amministrazione	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Economia Finanza e Statistica	La Network analysis applicata alla policy coherence per lo sviluppo sostenibile-corso avanzato	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici-seminario di aggiornamento	Dirigenti-Funzionari	Giugno
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio sulla disciplina delle mansioni del personale e il conferimento di incarichi di responsabilità	Dirigenti-Funzionari	Luglio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	La leadership nella Pubblica Amministrazione	Dirigenti-Funzionari	Luglio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Sistemi e strumenti di Risk Management per il settore pubblico	Dirigenti-Funzionari	Luglio
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche amministrazioni- Seminario Abuso di ufficio	Dirigenti-Funzionari	Luglio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico-Seminario La gestione delle assenze dal servizio	Dirigenti-Funzionari	Luglio
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Management pubblico-corso base	Dirigenti-Funzionari	Settembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Piano triennale per l'informatica nella PA: obiettivi e MODALITÀ di applicazione	Dirigenti-Funzionari	Settembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	Dirigenti-Funzionari	Settembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Trasformazione digitale - Corso base	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Analisi economica dei contratti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Comunicazione pubblica & Social Network	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il responsabile del procedimento	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Foia italiano e la trasparenza amministrativa	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	La gestione del cambiamento	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Economia Finanza e Statistica	Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo contabile	Dirigenti-Funzionari	Ottobre

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico-seminario integrativo-la gestione delle assenze dal servizio	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Ufficio Stampa & Media relations	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Codice dei contratti pubblici-corso base	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Principi di Management pubblico	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il registro degli accessi e il Foia profili tecnici e applicativi	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Contratti pubblici-seminario integrativo -procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Dentro lo schermo: gestire le video-relazioni	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Soft Skills	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Internazionalizzazione e Unione Europea	News & Views	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	L'attività ispettiva nella Pubblica Amministrazione	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Presentations and Public Speaking Masterclass	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Writing Skills	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Decision making	Dirigenti-Funzionari	Ottobre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	La leadership nella Pubblica Amministrazione	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Contratti Pubblici-Seminario integrativo- Il RUP	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Economia Finanza e Statistica	La nuova contabilità pubblica	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario integrativo-Rotazione del personale	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole dell'azione amministrativa	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio di media Training	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Gli Aiuti di stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il portale degli acquisti in rete della P.A.	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Comunicazione e gestione di crisi ed emergenze	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Economia Finanza e Statistica	Contabilità economico patrimoniale	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Gestione delle relazioni sindacali nelle amministrazioni Pubbliche	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Deliberazione e conflitti-Tecniche di decisione inclusiva nelle politiche dell'ambiente ...	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminari integrativo- Controlli, verifiche ispezioni e sanzioni	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole della Cybersicurezza	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico-Seminario-La cessazione del rapporto di lavoro	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Tecniche di lettura veloce	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Progettare le politiche pubbliche: il policy design	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Gestire le persone: politiche e strumenti	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Contratti pubblici-Seminari integrativo-La gestione del contratto di appalto di lavoro	Dirigenti-Funzionari	Novembre
	L'accesso civico generalizzato FOIA	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Whistleblowing in collaborazione con ANAC	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Economia Finanza e Statistica	Il green Public Procurement (GPP) per la gestione sostenibile degli appalti di lavori-corso base	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario-Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Come affrontare un progetto di transizione al digitale	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il codice dei contratti pubblici-seminario di aggiornamento	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Gli strumenti per la crescita economica in tempi di pandemia	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il linguaggio dell'Amministrazione - in collaborazione con Accademia della Crusca	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Provvedimenti sanzionatori nella P.A.	Dirigenti-Funzionari	Novembre

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Riorganizzare i processi di lavoro	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Le politiche di coesione dell'Unione europea	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Gestione e rendicontazione dei progetti nell'ambito delle politiche di coesione europea	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	La gestione del contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Motivare i collaboratori	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	L'unione europea: profili istituzionali e politiche materiali	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il cloud computing- Regole modelli responsabilità e modalità d'uso	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	la valorizzazione del benessere lavorativo	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Economia Finanza e Statistica	la revisione contabile negli enti e organismi pubblici	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Codice dei contratti pubblici-corso avanzato	Dirigenti-Funzionari	Novembre
Economia Finanza e Statistica	Statistica - corso base	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Il CUG da adempimento a investimento	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Prendere decisioni nella PA	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	La legge 234/2012 le funzioni europee dell'Amministrazione italiana	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Economia Finanza e Statistica	La gestione del bilancio dello Stato e le azioni	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Le regole del rapporto di lavoro pubblico	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Laboratorio sul procedimento disciplinare	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Economia Finanza e Statistica	L'azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabile	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Project management nella PA-corso base	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Self Empowerment	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Economia Finanza e Statistica	Corso di formazione sul SICOGE	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Diventare Esperto Nazionale Distaccato (END)	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Valutare le performance e i comportamenti nella PA	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Analisi delle politiche pubbliche-corso avanzato	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Economia Finanza e Statistica	Utilizzare e comunicare i dati in modo efficace	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Economia Finanza e Statistica	La gestione del Bilancio di cassa e il Cronoprogramma	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il Whistleblowing in collaborazione con ANAC	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Innovazione e Digitalizzazione della P.A.	Il responsabile del procedimento	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Internazionalizzazione e Unione Europea	Fondi strutturali europei: metodologie e tecniche per la valutazione	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Management e Sviluppo delle Risorse Umane	Master in Comunicazione pubblica e istituzionale	Dirigenti-Funzionari	Dicembre
Totale corsi SNA autorizzati n. 196			

5. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ. RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO.

L'integrazione tra il ciclo della *performance* 2021-2023 e le misure programmate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2021-2023 appare realizzata.

Si osserva infatti come il legame tra il concetto di trasparenza e anticorruzione, congiuntamente al principio di efficienza amministrativa, sia stato contemplato nell'area di intervento "*Efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa*" inserita nella Priorità Politica "*Migliorare l'organizzazione e il funzionamento dell'amministrazione*" dell'Atto di indirizzo dell'On. Ministro.

Conseguentemente, come già indicato al paragrafo 1.5, la programmazione annuale della *performance* individuale ha pianificato un obiettivo destinato a tutti i Centri di responsabilità amministrativa e agli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, esteso con le direttive di secondo livello a tutti gli uffici afferenti.

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel corso del 2021, è proseguita l'azione di monitoraggio già avviata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza tramite il software, usufruibile dalla Intranet istituzionale, utilizzato nel precedente anno che ha reso possibile la completa informatizzazione dell'azione di monitoraggio semestrale da tutti gli utenti autorizzati.

Il software anticorruzione, nel corso del 2021, è stato implementato con le seguenti funzionalità:

1. Adeguamento dell'applicativo web alla nuova struttura organizzativa, con aggiornamento tempestivo dei responsabili delle singole strutture;
2. Mappatura dei processi: implementazione di nuovi processi al fine di pervenire ad una mappatura dei processi generalizzata e aggiornata, anche alla luce delle profonde modifiche della struttura organizzativa del Ministero, è necessario procedere, rispetto ai nuovi procedimenti, all'analisi e alla valutazione del rischio corruttivo e aggiornare le schede relative ai procedimenti già mappati, realizzando un'analisi ad un livello qualitativo più avanzato ed in linea con gli standard richiesti dall'ANAC;
3. Generazione automatica dei dati del monitoraggio: perfezionamento del componente software predisposto per l'estrazione dei dati derivanti dai monitoraggi semestrali che consente l'analisi e la valutazione degli elementi informativi forniti dai responsabili per aree organizzative omogenee.

La nuova Piattaforma ha consentito di migliorare l'analisi interattiva dei dati agli opportuni livelli di aggregazione e la gestione delle sezioni di monitoraggio nel corso dell'anno con benefici per gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che possono essere riassunti:

- nel miglioramento dei tempi dell'analisi dei dati, del livello di approfondimento delle aree a rischio corruttivo;
- nella maggiore responsabilizzazione, coinvolgimento e collaborazione di tutti i Dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, per l'area di rispettiva competenza, in riferimento alla totalità delle attività connesse agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione dell'Amministrazione.

La collaborazione è, infatti, elemento fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo, entro tempi chiaramente definiti.

L'obiettivo è quello di creare un "modello a rete", in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Con riferimento alle previsioni di cui al quadro normativo relativo all'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni in conformità alle disposizioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm., nonché ai contenuti della legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii., si comunica che è stato acquisito, nel corso del 2021, l'applicativo "PAT" (Portale Amministrazione Trasparente), disponibile sul catalogo di Developers Italia (<https://developers.italia.it/it/software/agid-agid-pat#by-administration>). L'applicativo in parola - sviluppato e mantenuto da ISWEB S.P.A. - nonché iscritto dalla Agenzia per l'Italia Digitale nel catalogo dei programmi riutilizzabili da altre PA - è stato implementato per consentire agli enti pubblici di ogni ordine e grado di adempiere puntualmente agli "obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni" coerentemente con l'evolversi del quadro normativo di riferimento, permettendo altresì l'implementazione dei moduli in maniera decentrata mediante la configurazione di referenti abilitati con specifici privilegi di accesso, "Amministratore" e/o "Compilatore".

Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

L'importanza e l'attenzione rivolta dalle istituzioni e dai cittadini sulla materia ha comportato la prosecuzione di un'attenta attività di aggiornamento e di implementazione dei dati nel sito "Amministrazione trasparente".

Il sistema editoriale di gestione dei contenuti delle pagine web utilizzato per il sito istituzionale del MIC fino al Luglio 2020 era Open-CMS, il quale forniva per la Trasparenza esclusivamente sezioni statiche, ad eccezione di alcune categorie di dati (contratti, procedimenti e provvedimenti) la cui pubblicazione avveniva ed avviene tuttora attraverso l'inserimento dei medesimi mediante forms disponibili sulla piattaforma web.beniculturali.it alla quale si è provveduto a collegare il sito web istituzionale mediante maschere dedicate per erogare dinamicamente le informazioni acquisite agli utenti interessati.

Per altre categorie di dati, (come ad esempio i bilanci degli istituti dotati di autonomia speciale) la pubblicazione avviene tramite un link che rimanda direttamente alla sezione di riferimento dei siti web di specifiche direzioni/istituti del Ministero. Questa modalità consente un aggiornamento diretto, dunque una migliore tempestività, delegandone la gestione ai diretti detentori delle informazioni.

Nel corso del 2018, così come previsto dall'articolo 9-bis del decreto legislativo 33/2013 - Pubblicazione delle banche dati - per le sezioni "Consulenti" e "Incarichi conferiti ed autorizzati a dipendenti", è stato inserito un collegamento ipertestuale al sito www.consulentipubblici.gov.it, consentendo l'utilizzo dei dati che il Dipartimento della Funzione Pubblica acquisisce tramite il portale Anagrafe delle prestazioni del sistema PerlaPA, efficientando così la pubblicazione di questa categoria di dati.

Nel corso del 2020 è stata rilasciata la nuova versione del sito web istituzionale con CMS LARAVEL. Tuttavia, non essendosi apportati miglioramenti e funzionalità aggiuntive alla sezione Trasparenza, lo stesso non ha risposto all'esigenza, fortemente sentita dagli Uffici, di poter provvedere autonomamente all'immissione in rete delle informazioni possedute senza ulteriori intermediazioni, garantendo l'immediatezza della fruibilità dell'informazione.

Inoltre, la complessità e la pluralità dei dati oggetto di pubblicazione (anche per l'articolata struttura ministeriale e la pluralità delle attività istituzionali svolte) hanno reso la tematica relativa alla pubblicità dei dati particolarmente critica. Considerato quanto esposto, al fine di

migliorare l'efficienza e la chiarezza dei dati pubblicati, nel corso del 2021 si è proceduto all'analisi di fattibilità di un portale specifico, individuato poi in "PAT", per consentire la pubblicazione decentrata da parte degli Uffici. L'applicativo in parola - sviluppato e mantenuto da ISWEB S.P.A. e pubblicato nel catalogo dei software "al riuso" - andrà in esercizio nel corso del 2022 e permetterà di adempiere puntualmente agli "obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni", coerentemente con l'evolversi del quadro normativo di riferimento. Sarà altresì consentita la pubblicazione sul portale in maniera decentrata, mediante la configurazione di referenti abilitati con specifici privilegi di accesso, "Amministratore" e/o "Compilatore".

Oltre alle funzionalità già previste nel PAT, saranno realizzate ulteriori implementazioni per meglio rispondere alle specificità della nostra Amministrazione: con il supporto dell'area tecnica, saranno forniti alla società Isweb i dati già presenti nella sezione Trasparenza al fine di alimentare alcune sezioni del nuovo portale.

Nelle more delle attività necessarie per l'adozione del PAT, la raccolta e pubblicazione dei dati nel corso del 2021 è avvenuta in maniera accentrata, con report e informazioni trasmesse alla casella di posta trasparenza@beniculturali.it e pubblicate sul sito istituzionale dall'area web, fatte salve alcune sotto sezioni e i casi in cui sono presenti link ad altri siti dell'amministrazione.

Con riferimento alla tematica dell'accesso civico generalizzato, già dal 2017 la pubblicazione dei dati viene riepilogata nel "Registro degli accessi", attualmente redatto manualmente. La principale criticità rilevata nella creazione di un registro degli accessi automatizzato è legata alle differenti modalità con cui possono pervenire le istanze. A tal fine, a livello centrale è in corso di progettazione la creazione di un nuovo Registro degli Accessi automatizzato collegato al sistema documentale G.I.A.D.A. Il nuovo Registro consentirà di sollevare le singole AA.OO.OO. dagli attuali obblighi di monitoraggio.

La progettazione in corso si basa sulla creazione, nell'ambito del sistema informativo, di "fascicoli procedurali" per ogni istanza di accesso civico generalizzato pervenuta all'Amministrazione, che fungeranno da collettore per tutta la documentazione associata al processo di gestione delle istanze.

Il sistema di gestione documentale consentirà:

- l'associazione al "fascicolo procedimentale" di informazioni aggiuntive a supporto dell'azione di monitoraggio dello stato delle istanze;
- l'effettuazione di ricerche con funzionalità di esportazione dei risultati delle stesse;
- l'attivazione di automatismi per la compilazione del "Registro degli accessi" e il dialogo con un apposito portale per la formulazione delle istanze.

In tal modo sarà possibile utilizzare il sistema anche come utile strumento di gestione delle istanze, potendo così avere un quadro generale della documentazione prodotta dai singoli uffici, facilitando nel contempo la consultazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione nel caso di istanze di riesame.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ

Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione

Per quanto concerne gli artt. 14, comma 4-bis e 19-bis del Decreto legislativo 150/2009, in ossequio ai quali si prevede di tener conto delle "risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali", che partecipano così al processo di misurazione delle performance organizzative, l'Amministrazione si è attivata con la seguente modalità.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Con la circolare n. 106 del 10 settembre 2021 è stata avviata dalla DG Musei la Rilevazione del grado di soddisfazione dei visitatori presso tutti gli istituti autonomi e i musei afferenti alle Direzioni regionali Musei, attraverso un questionario, in italiano e in inglese, elaborato dal Servizio II. L'indagine si è conclusa il 30 novembre scorso con una notevole adesione del pubblico, con circa 10.000 questionari raccolti (in italiano e in inglese).

Per la somministrazione ai visitatori è stato realizzato un google-form associato ad un QR code, che ogni museo ha esposto al termine del percorso di visita. In questo modo, ciascun visitatore ha potuto utilizzare il proprio smartphone per la compilazione del breve questionario, prima dell'uscita dal museo e nel rispetto delle norme di sicurezza anti Covid. I questionari sono stati somministrati anche in forma cartacea: in questo caso i dati sono stati inseriti nei form on line direttamente dagli istituti. Nel periodo di rilevazione, sono stati effettuati due export intermedi dei form compilati e sono stati elaborati due resoconti. I dati parziali di entrambi i resoconti sono stati comunicati a ciascun istituto, al fine di supportare il monitoraggio dello stato di adesione del pubblico all'indagine.

Per ciascun istituto autonomo e per ogni DRM, sono stati predisposti specifici file excel con i dati raccolti tramite i questionari. Detti file excel sono stati trasmessi a ogni istituto, come resoconto dell'indagine svolta.

Sviluppo della piattaforma del Sistema Museale Nazionale e definizione degli standard di qualità

I risultati dalla riforma del Sistema museale italiano - per come evidenti dai dati sui visitatori - con un aumento costante degli stessi, dimostrano l'efficacia e la solidità della *governance* adottata dalla Direzione generale musei, che ha lavorato, negli ultimi anni, per creare il Sistema museale nazionale. L'attuale emergenza pandemica ha determinato un calo medio del 75% dei visitatori dei musei statali nel 2020 rispetto al 2019. Il dato ha determinato un forte e corrispondente decremento degli incassi: dai 240 milioni di euro del 2019 ai 60 milioni del 2020 che ha pesato sull'attuazione delle strategie digitali delineate con l'adozione del Piano di digitalizzazione e innovazione dei musei, che ha subito un rallentamento corrispondente alle minori risorse finanziarie del settore.

Nonostante le difficoltà affrontate, la piattaforma del Sistema museale nazionale che costituisce, come riconosciuto nel Piano triennale dell'informatica della pubblica amministrazione, la piattaforma abilitante del sistema stesso, è stata resa disponibile a ottobre 2020. È cominciato con il suo rilascio il lavoro di accreditamento dei musei, statali e non statali, al Sistema Museale Nazionale. La sfida dei prossimi mesi e nel triennio a venire, sarà proprio quella di rendere riconoscibili i musei attraverso uno standard minimo comune. La piattaforma del SMN è stata realizzata grazie al sostanziale lavoro di AgID (Agenzia per l'Italia Digitale). La piattaforma mira a diventare non solo un enorme archivio informatizzato dove i musei accreditati, sulla base del possesso dei requisiti di cui al decreto ministeriale 113/2018, hanno un loro spazio, ma anche un archivio che permette ai musei di entrare in rete.

Nel 2021 la piattaforma è stata utilizzata per la gestione dell'iter di accreditamento dei musei statali afferenti alle Direzioni regionali Musei e dei musei non statali delle Regioni Toscana, Calabria, Umbria e Sardegna.

Nel corso del 2021 è stato sviluppato e sperimentato il modulo della piattaforma SMN che consente la realizzazione di siti web standard per i piccoli e medi musei aderenti al sistema. Inoltre, è stato creato un modulo di gestione delle comunicazioni tra gli utenti registrati alla piattaforma, attraverso un sistema di chat e forum.

Sulla base degli esiti delle sperimentazioni, si stanno apportando delle modifiche migliorative delle funzionalità già sviluppate, per rendere ancor più agevole il loro utilizzo a supporto della rete dei musei italiani.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relativamente alle attività di promozione degli standard di qualità presso i musei statali e non statali, nel 2021 è proseguita l'attività di costituzione del SMN, con l'incremento delle Regioni e dei musei statali e non statali aderenti. In particolare, la Regione Sardegna ha ottenuto l'equiparazione dei requisiti regionali con quelli nazionali.

Inoltre, nei primi mesi del 2021 il numero dei musei aderenti è salito a 253 di cui 169 musei accreditati al SMN (compresi i 32 istituti autonomi precedenti all'ultima riforma del MIC e i 137 musei non statali accreditati da Lombardia, Toscana e Sardegna) e 84 musei collegati. In aggiunta, nei mesi successivi sono stati avviati nuovi iter di accreditamento in 6 Regioni: Lombardia, Calabria, Toscana, Sardegna, Umbria ed Emilia Romagna. In occasione dell'avvio degli iter nelle Regioni Umbria, Calabria, Sardegna ed Emilia Romagna si sono tenute le giornate informative sul SMN, organizzate dalla Direzione generale Musei, dalla Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali e dalla Fondazione Scuola Beni e Attività culturali, nell'ambito del programma di formazione Musei in Corso.

A febbraio 2021 è stato avviato l'iter di adesione al SMN dei musei afferenti alle DRM, con la richiesta di compilazione del questionario in piattaforma entro il 31 maggio p.v. A tale scopo, in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e AGID, il 9 marzo si è tenuta una giornata formativa dedicata ai direttori dei musei delle DRM per illustrare le funzionalità della piattaforma SMN e le attività necessarie per la compilazione del questionario ai fini dell'adesione al SMN.

Per supportare i direttori nel processo di allineamento dei musei agli standard minimi richiesti per l'adesione al SMN, nei mesi di marzo e aprile sono stati organizzati gli incontri tra il *GDL supporto all'accREDITamento* e le singole DRM. Inoltre, il GdL ha supportato i direttori nell'utilizzo della piattaforma SMN per la compilazione del questionario, che si è concluso il 31 maggio. Sul totale degli istituti assoggettabili ai LUQV, così come segnalato da ciascun direttore regionale, hanno compilato il questionario in piattaforma 251 istituti.

Sulla base della documentazione trasmessa dalle DRM e dei questionari compilati in piattaforma, nel mese di giugno è stata avviata l'attività istruttoria volta alla verifica del possesso degli standard minimi da parte di tutti i musei afferenti alle DRM. Le attività istruttorie sono state portate avanti nei mesi dell'ultimo quadrimestre.

A dicembre 2021 inoltre, è stata avviata l'attività di affiancamento dei 7 istituti autonomi creati dal DPCM 169/2019 al fine di verificare dello stato di possesso degli standard minimi necessari per l'accREDITamento al SMN. Relativamente ai 32 istituti autonomi già accreditati al SMN, si è provveduto alla verifica di eventuali modifiche alle risposte del questionario 2020, ai fini degli aggiornamenti, relativamente ai 68 siti e agli istituti di propria competenza.

Riguardo all'allineamento dei musei statali di altre amministrazioni, nei primi mesi dell'anno sono proseguite le interlocuzioni con i referenti dei musei militari dell'Esercito e dell'Aeronautica militare al fine del loro inserimento nel SMN. In particolare, nel mese di gennaio si è tenuto un incontro presso il Museo dell'Aeronautica militare di Vigna di Valle, durante il quale sono stati analizzati tutti i livelli uniformi di qualità del DM 113/2018 in relazione allo stato attuale del museo e del progetto di riqualificazione.

A luglio il MiC e il Ministero della Difesa hanno sottoscritto l'Accordo quadro per la valorizzazione e la promozione del patrimonio museale militare italiano, che comprende anche le attività volte all'adesione dei musei militari al Sistema museale nazionale.

In esecuzione dell'Accordo quadro tra MIC e Ministero della Difesa per la valorizzazione e la promozione del patrimonio museale militare italiano, che comprende anche le attività volte all'adesione dei musei militari al Sistema museale nazionale, è stato costituito il tavolo tecnico con

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

compiti di monitoraggio e attuazione, ai sensi dell'art. 6. È stata quindi predisposta una bozza con le proposte operative per il raggiungimento degli obiettivi dell'accordo.

Relativamente all'adesione dei musei universitari statali al SMN, nel mese di maggio è stato sottoscritto da ambo le parti il protocollo di collaborazione DG Musei - CRUI per l'adesione al SMN dei musei universitari e si è tenuto un incontro con il referente della CRUI, per la definizione delle modalità di supporto all'allineamento dei musei universitari ai LUQV.

A seguito delle interlocuzioni con la Regione Emilia Romagna circa l'iter di accreditamento conforme al DM 113/2018, si è ritenuto necessario richiedere un parere all'Avvocatura dello Stato. Al quesito, l'Avvocatura di Stato ha risposto con nota Prot. 697988 dell'1 dicembre 2021 nel seguente modo:

"[...] Sebbene non vi sia alcun dubbio circa l'autonoma personalità giuridica degli Istituti Universitari (cfr. l'articolo 6 della legge n. 168/1989, istitutiva del ministero dell'Università e della ricerca scientifica, che dispone che le Università sono dotate di personalità giuridica, ente di diritto pubblico distinto dalle Amministrazioni dello Stato) si ritiene che ragioni di coerenza logica determinino l'applicazione anche ai Musei Universitari della procedura di accreditamento semplificata prevista dall'art. 6 comma quarto" ovvero quella prevista per i musei di appartenenza statale.

Stante il parere dell'Avvocatura di Stato, si è predisposto un documento programmatico sulle modalità di supporto ai musei universitari per il raggiungimento dei LUQV necessari all'accREDITamento al SMN, da condividere con il presidente delle CRUI.

Nell'ambito delle attività di supporto ai direttori per il raggiungimento degli standard minimi di qualità del DM 113/2018, sono state ricomprese quelle volte alla predisposizione dei PEBA (Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche) per ciascun istituto museale afferente alle DRM, attraverso incontri e la condivisione di esempi.

Diverse DRM hanno presentato i PEBA per i propri istituti entro la scadenza del 31 maggio fissata per la compilazione dei questionari in piattaforma; altre hanno istituito gruppi di lavoro volte alla loro elaborazione entro la fine del 2021.

Alla fine del mese di luglio, nell'ambito della programmazione economica strutturata della DG Musei, è stato assegnato uno stanziamento di 5.000,00 euro a ciascuna delle 17 Direzioni regionali Musei e alla Direzione Musei statali della città di Roma per la programmazione e attuazione dei PEBA negli istituti afferenti alla DG Musei. Le Direzioni regionali sono state invitate a elaborare i PEBA quale strumento funzionale alla pianificazione, progettazione e realizzazione delle migliori condizioni di accessibilità per le diverse tipologie di fruitori dei luoghi della cultura statali, al fine di ottenere un progressivo e costante incremento dei livelli di accesso e fruizione alla cultura, non solo fisico ma anche senso-percettivo, culturale e conoscitivo.

Relativamente alla predisposizione del Logo "Musei italiani. Sistema nazionale", durante il 2021 è proseguita l'attività di progettazione delle proposte di logo e di verifica dell'antioriorità.

Nel 2021 è stato portato avanti il programma formativo e informativo sul SMN, in collaborazione con DG ERIC e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali.

La piattaforma del Sistema Museale Nazionale (SMN): lo strumento tecnologico

La piattaforma del Sistema Museale Nazionale è al centro dell'ecosistema digitale dei musei e si pone quale strumento tecnologico facilitatore della *governance* del Sistema Museale Nazionale, anche con riguardo ai sistemi regionali che vi si potranno collegare. È stata progettata per offrire funzionalità fondamentali, trasversali, abilitanti e riusabili nella digitalizzazione dei processi e dei servizi dei musei. In grado di offrire strumenti pronti all'uso che consentono di ridurre il carico di lavoro dei direttori dei musei e mira a divenire gradualmente lo strumento di back-office della Direzione generale Musei. È un'infrastruttura centralizzata gestita in modalità Cloud, in linea con le previsioni del Piano Nazionale per l'Informatica nella PA, per consentire la gestione dei processi

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

con un alto livello di efficienza e sicurezza e per ridurre gli oneri di sviluppo e gestione.

La piattaforma del Sistema Museale Nazionale è nativamente integrata con SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e, a tendere, si integrerà con PagoPA (sistema di gestione dei pagamenti elettronici verso la pubblica amministrazione) e con CIE (carta di identità elettronica) attraverso le iniziative in corso a cura della Direzione generale Organizzazione - RTD del MIC.

La Piattaforma è stata progettata secondo una visione globale del museo: miglioramento dell'organizzazione e gestione amministrativa; erogazione di servizi al cittadino; valorizzazione del patrimonio culturale.

Sviluppata da AGID di concerto con la Direzione Generale Musei nell'ambito del quadro istituzionale in premessa, consente oggi di collegare in rete tutti i musei italiani ad ogni livello (musei statali, regionali, privati, ecclesiastici ecc.); è modulare e scalabile, è accessibile da dispositivi mobile e diventerà oggetto di evoluzione nel tempo attraverso l'integrazione di nuove applicazioni e servizi. L'obiettivo di rendere più efficienti i processi all'interno del Sistema Museale Nazionale riguarda anche la necessità di semplificare le relazioni ed il coordinamento tra la Direzione Generale Musei e tutti i musei italiani. Attraverso la Piattaforma si vogliono inoltre offrire alle strutture museali medio piccole degli strumenti centralizzati in grado di migliorare la loro offerta di servizi per cittadini e turisti.

È stata messa in esercizio in un ambiente cloud della DG-Musei, in versione beta, nel mese di ottobre 2020 dopo una lunga fase di test e sperimentazione che ha visto il coinvolgimento del personale del MIC, delle Regioni e di alcune Istituzioni museali statali.

Il rilascio della Piattaforma è stato accompagnato, oltre che dalla produzione di tutorial e video tutorial e nell'organizzazione di due webinar con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, da una importante attività di affiancamento on-job a cura della Direzione generale musei.

Le attività fin qui svolte sono monitorate nell'ambito del Piano triennale dell'Informatica nella PA. La Piattaforma SMN è una struttura centralizzata gestita in modalità cloud, in linea con le previsioni del Piano Nazionale per l'Informatica nella P.A.

La piattaforma offre servizi in sussidiarietà ai soggetti del SMN, quali strumenti di community pensati per la governance del SMN e della DG Musei anche con riguardo alle attività istituzionali di missione, quali newsletter, chat, forum, repository documentale, questionari generici.

7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi fin qui condotta appare utile che l'Amministrazione proceda ad una sollecita revisione e ottimizzazione del processo di programmazione strategica.

Le recenti riorganizzazioni, rendono necessaria una programmazione di obiettivi più orientati ad attività performative, ulteriori rispetto alle attività strutturali, e la definizione di indicatori valutabili anche in termini di impatto sociale e di creazione di valore pubblico.

Permane la necessità di procedere ad una ragionata e approfondita riflessione sugli obiettivi da programmare con il coinvolgimento non solo della dirigenza apicale ma anche, in forme da individuare, del personale non dirigenziale, in modo da favorirne un accrescimento della motivazione e del senso di appartenenza, elementi particolarmente utili in vista di una futura estensione della valutazione della *performance* al personale non dirigenziale.

Allo stato attuale è in atto la revisione complessiva del Sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di adeguarlo alla normativa vigente ed alla rinnovata struttura organizzativa. La revisione stessa dovrà tenere conto della valutazione partecipativa prevista sia dal d. lgs. 150/2009 che dal d.lgs 74/2017, anche se l'Amministrazione ha già agito in tal senso con l'inserimento di alcuni

Ministero della cultura
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

obiettivi indirizzati alla rilevazione della soddisfazione degli utenti.

Si ribadisce inoltre la necessità che l'Amministrazione, con il supporto dell'OIV, si attivi per realizzare un sistema informatico che integri il controllo di gestione con il controllo strategico, al fine di efficientare maggiormente i procedimenti per la misurazione e valutazione della *performance*.

Al momento in cui viene redatta la presente Relazione non risultano ancora emanati i documenti della programmazione della *performance* 2022-2024.

IL DIRETTORE DELL'OIV
Prof. Maurizio Decastri

