



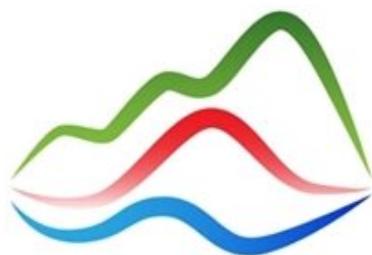
Ministero del Turismo

Organismo Indipendente di Valutazione

**Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di
Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni**

Ciclo *performance* 2021

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)



**MINISTERO
DEL TURISMO**

REPUBLICA ITALIANA

Aprile 2022



Sommario

1. Presentazione e indice	3
2. Contesto di riferimento.....	3
3. Architettura del Sistema di Misurazione e Valutazione e il Modello organizzativo.....	4
3.1. Il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	4
3.2. Il modello organizzativo e le infrastrutture di supporto	5
4. Il Sistema dei controlli interni.....	6
5. Attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della <i>performance</i>. Sistemi informativi e informatici a supporto.....	7
6. Ambiti di analisi del ciclo della <i>performance</i>.....	12
6.1. <i>Performance</i> organizzativa	12
6.2. <i>Performance</i> individuale.....	13
6.3. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	13



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

1. Presentazione e indice

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettere a) ed f) del D.lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii. ed in conformità delle linee guida e delle indicazioni delle delibere ANAC (già CiVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013 e delle Linee guide dell'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017.

Premesso quanto sopra in ordine alla struttura della Relazione, occorre tuttavia segnalare che, in termini di contenuti, il documento presenta elementi di peculiarità in quanto riferito ad un'Amministrazione che è stata istituita solo a metà del 2021 e che, pertanto, non ha ancora del tutto ultimato il processo di implementazione del ciclo della performance.

La presente Relazione è quindi finalizzata **a rilevare - più che valutare** - lo stato di attuazione del ciclo della performance e a dare conto dei progressivi step di allineamento alla normativa in materia.

Nella prima parte del documento si procederà pertanto alla rappresentazione del contesto di riferimento e ad un'analisi:

- a) dell'**architettura del Sistema di Misurazione e Valutazione e Modello organizzativo** adottato dall'Ente;
- b) del **Sistema dei controlli interni**;
- c) dell'attuazione del **Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**

Partendo da tale analisi generale si fornirà quadro complessivo del funzionamento del sistema di valutazione, concentrando in particolare l'analisi sui seguenti ambiti:

- **performance organizzativa**;
- **performance individuale**;
- **attuazione del ciclo della performance**;
- **utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito**;
- **utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**.

Nell'ultima parte della Relazione si evidenzierà l'effettivo stato di attuazione del ciclo della performance della Struttura rispetto alle indicazioni della normativa vigente in materia e saranno tracciate le direttrici delle azioni da intraprendere nel breve e medio termine per implementare il ciclo della performance del Ministero.

2. Contesto di riferimento

Il Ministero del Turismo è una struttura di recentissima costituzione, essendo stato istituito a 2021. A pochi mesi dalla sua nascita il Dicastero sta tuttora procedendo all'implementazione ed al consolidamento della struttura organizzativa, al reclutamento delle risorse professionali necessarie e allo sviluppo degli atti fondamentali di natura amministrativa e gestionale.

In questo contesto, al netto dei provvedimenti di carattere organizzativo, l'atto fondamentale è senza dubbio la *Direttiva per l'Azione amministrativa Anno 2021*, adottata dal Ministro e che individua le linee di azione del Dicastero sulla base delle priorità politiche e dei susseguenti indirizzi programmatici informati alla mission del Ministero del turismo. In essa sono contestualmente individuati gli indirizzi politici afferenti all'assetto strategico-istituzionale e gli obiettivi gestionali correlati al sistema di responsabilità organizzativo e gestionale tipico della dirigenza.



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

In ragione del limitato arco temporale abbracciato dalla direttiva e dell'urgenza di liquidare i sostegni di competenza, gli obiettivi politico-strategici di fondo, nella fase di avvio del Ministero, sono stati individuati rispetto alle seguenti linee di azione:

- 1) definizione dell'architettura organizzativa di base, con la predisposizione degli atti amministrativi e di natura regolamentare necessari al concreto avvio delle attività istituzionali del Dicastero;
- 2) attuazione delle politiche finalizzate al sostegno degli operatori turistici colpiti dalle conseguenze della pandemia;
- 3) attuazione delle previsioni in materia di PNRR;
- 4) reclutamento del personale.

In questa fase sono state contestualmente intraprese tutte le azioni conseguenti ad attuare le prescrizioni definite nel D.P.C.M.20 maggio 2021, n. 102, "Regolamento di organizzazione del Ministero del turismo, degli Uffici di diretta collaborazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance" che ha definito la struttura organica e operativa del Ministero del turismo.

3. Architettura del Sistema di Misurazione e Valutazione e il Modello organizzativo

3.1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Ministero, nella fase di avvio della sua attività, ha ritenuto opportuno impiegare il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (di seguito *Sistema*) già adottato dal Ministero dei Beni Culturali e del Turismo (ora Ministero della Cultura), rinviando al 2022 l'attività di definizione e di impianto di un proprio Sistema. Il Sistema risulta in ogni caso conforme ai principi del D.lgs. 150/2009, come validato anche dall'OIV in data 3 febbraio 2022.

Il Sistema è costituito da tre documenti, di cui uno principale e due allegati, parti integranti del sistema:

- a) il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, adottato nel 2010 e progressivamente aggiornato alle novità normative, *che contiene la disciplina del ciclo della performance ed i criteri generali per la valutazione*;
- b) il **Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti** che individua i soggetti e le fasi del processo di valutazione e nelle concrete modalità applicative;
- c) il **Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale** che ha struttura analoga al documento di cui al punto b) riferito al personale dipendente.

Il sistema in coerenza con i principi del D.lgs. 150/2009 è orientato a rilevare la *performance* organizzativa e quella individuale al fine di fornire una valutazione complessiva del personale dirigente e dipendente.

- I) La **performance organizzativa** è misurata con riferimento agli obiettivi strategici generali e agli obiettivi gestionali declinati in conformità ai primi.

La misurazione e la valutazione **degli obiettivi strategici** concerne:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

La misurazione e valutazione degli **obiettivi gestionali** assegnati alle strutture organizzative ha luogo in coerenza con i tempi e le fasi della misurazione e valutazione degli obiettivi strategici.

- II) La **performance individuale** è valutata sia per i dirigenti che per i dipendenti con riferimento:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (e/o di gruppo per i dipendenti);
- ai comportamenti organizzativi dimostrati

**Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni
Ciclo performance 2021**

III) la valutazione finale dei dirigenti/dipendenti è determinata:

- dal grado di conseguimento degli obiettivi di competenza (che incide per il 75% sul punteggio totale)
- dai comportamenti organizzativi dimostrati. (che incide per il restante 25% del punteggio totale)

La differenziazione della valutazione rispetto al ruolo ricoperto dal valutato (dirigente/dipendente) è operata in ragione della diversa tipologia di obiettivi individuati e della declaratoria dei comportamenti organizzativa e delle capacità manageriali.

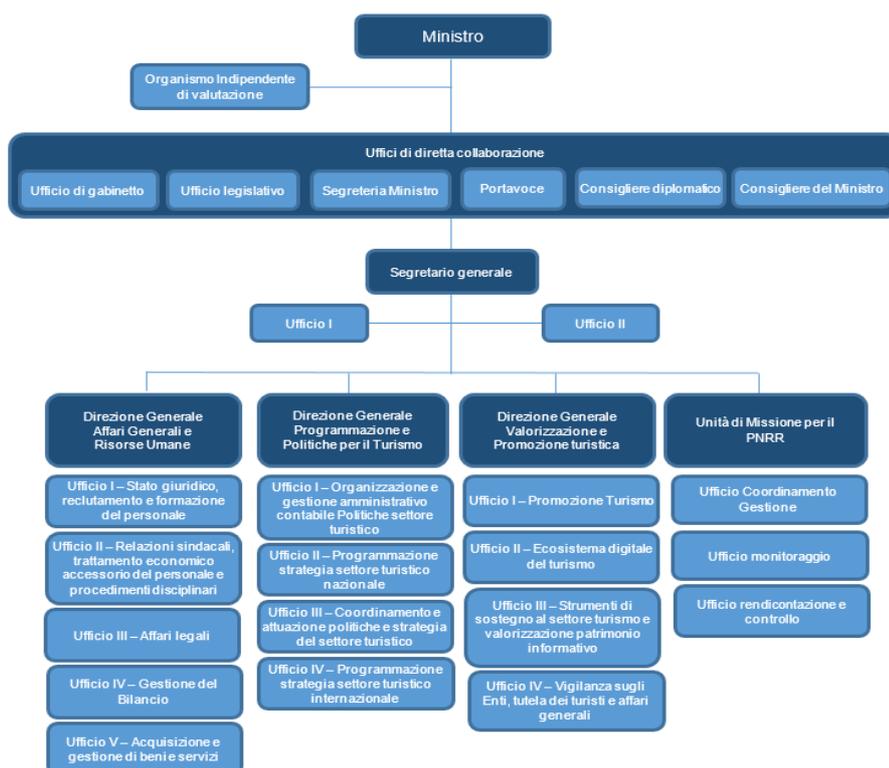
IV) il ciclo della performance risulta essere integrato e oggetto di raccordo con il controllo strategico e di gestione. A conferma di tale asserzione rileva il fatto che la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti di prima fascia, titolari di CRA, avviene con gli strumenti e le modalità operative del controllo strategico, mentre la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale avvengono con gli strumenti e le modalità operative del controllo di gestione.

3.2. Il modello organizzativo e le infrastrutture di supporto

Nella presente sezione si opera un'analisi sulle modalità con le quali l'Ente ha strutturato la propria organizzazione, al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della *performance*, e sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del suddetto ciclo.

Tale analisi, come già accennato, è condotta avendo sempre presente che il Ministero è stato istituito solo di recente e che pertanto il processo d'implementazione del modello organizzativo e delle infrastrutture di supporto è lungi dall'essere concluso.

La vigente struttura organizzativa del Ministero è frutto del combinato disposto del D.P.C.M n. 102/2021 e del D.M. n. 1026/2021. Con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri è stato adottato il "Regolamento di organizzazione del Ministero del turismo, degli Uffici di diretta collaborazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance", mentre il Decreto ministeriale, in attuazione degli indirizzi dati dal DPCM ha dettato le regole relative a "individuazione e attribuzioni degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero del turismo". Il Disegno organizzativo che ne risulta è quello di seguito rappresentato:



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

Nel sopra riportato modello organizzativo spicca il ruolo rivestito dall'Organismo Indipendente di Valutazione, posto in una posizione di diretta collaborazione con il Ministro.

Adeguatezza del sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance

Il Dicastero allo stato attuale è dotato dei sistemi informativi dedicati allo svolgimento delle principali attività istituzionali, ma non ha ancora implementato un sistema informativo integrato volto specificamente alla gestione del ciclo della performance.

Al riguardo, tuttavia, si segnala che l'Organo decisionale, d'accordo con l'OIV, ritiene prioritario definire il quadro regolamentare ed il coerente modello organizzativo di gestione del ciclo della performance. Solo ad esito della conclusione di questa prima fase, in ragione del modello definito, si procederà all'integrazione dei dati e delle informazioni attraverso l'impianto di uno specifico sistema informativo.

Caratteristiche e modalità di funzionamento dell'OIV

Il regolamento di organizzazione prevede all'art. 11 l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, quale organo posto a diretta collaborazione con il Ministro.

L'attuale Organismo, nominato in composizione monocratica con D.M. del 10 dicembre 2021, in questa prima fase avrà un ruolo fondamentale di impulso e guida alla definizione delle regole e dei criteri riferiti al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Struttura a supporto dell'OIV e sue modalità di funzionamento

Il quadro regolamentare prevede inoltre l'istituzione di una Struttura di Supporto all'OIV che tuttavia, allo stato non risulta ancora operante. Pertanto, il Ministero, nelle more dell'attivazione della già menzionata Struttura, ha indetto una procedura di interpello per individuare specifiche professionalità che, dall'esterno possano supportare l'OIV ed il Ministero nell'avvio del processo.

Ad esito della definizione del quadro regolamentare ed organizzativo in materia saranno opportunamente individuate le professionalità da inserire nella Struttura di Supporto, nonché le componenti organizzative che *ratione materiae* saranno più direttamente coinvolte nel ciclo della performance.

4. Il Sistema dei controlli interni

Premessa

Nella presente sezione si esprime una valutazione sui controlli interni ai sensi del D.lgs. 286/1999. In particolare, è valutata l'efficacia dei controlli su aspetti che hanno un impatto sul ciclo della performance dell'Ente.

Aree di monitoraggio: analisi e valutazione

La normativa di riferimento per i controlli interni delle Pubbliche Amministrazioni centrali è dettata dal D.lgs. 286/1999 che individua le seguenti tipologie di controllo:

- il **controllo di regolarità amministrativa e contabile** diretto a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il **controllo di gestione** inteso a verificare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa per consentire ai dirigenti di ottimizzare attraverso interventi tempestivi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- la **valutazione della dirigenza** diretta alla valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale. Tenendo in considerazione i risultati dell'attività amministrativa e della gestione, si pone come scopo quello di attivare la responsabilità dirigenziale;
- la **valutazione ed il controllo strategico** diretto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani, programmi ed altri strumenti di indirizzo politico per apprezzare in termini di congruenza i risultati conseguiti con gli obiettivi prefissati.



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

Rispetto al quadro normativo sopra delineato, le funzioni di controllo nel Ministero sono concentrate nell'Organismo di Valutazione che opera con particolare riferimento al controllo strategico e alla valutazione della performance.

Il controllo preventivo e successivo di regolarità, in coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 286/1999 è svolto dal Dipartimento della Ragioneria Generale Dello Stato del Ministero dell'Economia e Finanze.

Per ciò che concerne il controllo di gestione, fermo restando il carattere di diffusività di tale forma di controllo, l'Ufficio competente è collocato nell'ambito della Direzione Generale Affari Generali e Risorse Umane del Ministero.

5. Attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance. Sistemi informativi e informatici a supporto

Premessa

Di seguito è svolta un'analisi sulle modalità di attuazione nella normativa in materia di prevenzione della corruzione e sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati e l'attuazione del PTCPT. A valle di tale analisi si procede alla valutazione del *livello di integrazione tra i processi di trasparenza e prevenzione della corruzione con il ciclo della performance*.

Nel corso del 2021, con Decreto Ministeriale n. 1665 del 15 settembre 2021, è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), che ha avviato le attività di propria competenza in vista degli adempimenti da garantire a partire dal 2022.

Per tale ragione, in assenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 (di seguito PTPCT) per le motivazioni sopra riportate, la relazione 2021 del RPCT [che di norma analizza l'efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottati (art. 1, co. 14, l. n. 190/2012)] è invece volta ad illustrare il percorso avviato dal RPCT stesso al fine di elaborare il PTPCT 2022-2024 e gli altri obblighi di legge.

Le attività per la redazione del PTPCT 2022-2024, sono state pianificate nel pieno rispetto delle tempistiche previste dall'ANAC, pur considerando sia il breve periodo intercorso dalla nomina del RPCT e il termine di adozione del Piano fissato dall'ANAC, sia la parziale assegnazione di Dirigenti e funzionari di alcuni Uffici del Ministero, la cui struttura è stata definita con il decreto del Presidente del consiglio dei Ministri del 20 maggio 2021, n. 102 - che ha adottato il "Regolamento di organizzazione del Ministero del turismo, degli Uffici di diretta collaborazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance" - e con il decreto del Ministro del turismo del 15 luglio 2021, n. 1206, che individua e attribuisce le competenze degli Uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero del Turismo.

Ai fini della elaborazione del PTPCT 2022-2024 è stato necessario preliminarmente creare gli elementi di base abilitanti il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza e definirne la loro evoluzione.

Quindi, è stata coinvolta l'intera struttura del Ministero nel processo di gestione del rischio con una tempistica serrata con l'obiettivo di adottare il PTPCT entro i termini previsti.

Alla luce della delibera ANAC del 12 gennaio 2022, n. 1, con la quale il Consiglio dell'ANAC ha stabilito che il termine ultimo per la presentazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 da parte delle pubbliche amministrazioni è differito al 30 aprile 2022, il RPCT del Ministero ha disposto ulteriori attività tese a migliorare e ottimizzare ulteriormente le informazioni utili alla redazione del Piano.

ATTIVITÀ PREPARATORIE E PROPEDEUTICHE ALLA REDAZIONE DEL PIANO

A. *Perimetro di Analisi*

Il primo perimetro di analisi utile alla redazione del Piano è stato focalizzato sulle aree di rischio generali indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2019 e nei suoi Allegati - predisposto da ANAC e che fornisce le indicazioni e gli strumenti per la redazione dei PTPCT delle pubbliche amministrazioni - relative a:

**Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni
Ciclo performance 2021**

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto o immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Contratti pubblici
- Acquisizione e gestione del personale
- Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso
- Procedure gestione fondi strutturali e fondi nazionali per politiche di coesione (e PNRR)

In considerazione del contesto interno ed esterno del Ministero, alle aree di rischio generali sopra indicate si è ritenuto di aggiungere ulteriori due aree di rischio specifiche rispetto alle attività del Ministero, quali:

- Accordi con altre PPAA, per la presenza di convenzione e accordi con le altre Pubbliche Amministrazioni.
- Enti vigilati, per la presenza di enti vigilati quali ENIT e CAI

In linea con le attività che saranno avviate per accrescere di anno in anno il grado di maturità del sistema di prevenzione della corruzione, saranno attivate anche analisi di dettaglio per individuare ulteriori aree di rischio ed estendere così il perimetro di analisi.

B. Elementi di progettazione del sistema di prevenzione della corruzione

Il percorso avviato dall'RPCT ha contribuito alla creazione degli elementi fondanti di un sistema di prevenzione della corruzione prevedendo una loro evoluzione nel triennio 2022-2024, quali: processi, rischi, controlli, misure di mitigazione e i collegamenti tra essi.

> Prima disamina dei processi operativi

Per velocizzare l'avvio delle sessioni di valutazione del rischio e considerando la parziale assegnazione di Dirigenti a tutti gli Uffici del Ministero, a partire dall'articolazione operativa del Dicastero è stata effettuata una prima rilevazione dei processi operativi da sottoporre alle strutture con la specifica competenza per le opportune modifiche e integrazioni. In particolare, i processi individuati sono relativi a:

- Ufficio di Gabinetto
- Segretariato Generale
- Direzione Generale degli Affari generali e delle Risorse umane
- Direzione Generale della Programmazione e delle Politiche per il turismo
- Direzione Generale della Valorizzazione e della Promozione turistica
- Unità di Missione per il PNRR

I processi individuati sono stati collegati, dove possibile, a un'area di rischio presente nel perimetro di analisi del corrente anno così da fornire un elemento guida nelle valutazioni di rischio.

> Catalogo dei rischi

La prima versione del catalogo dei rischi è stata predisposta considerando i potenziali e principali eventi rischiosi a cui il Ministero può essere esposto. A tale scopo è stata sviluppata una tassonomia dei rischi declinata in quattro livelli di dettaglio. In particolare, vista l'operatività interna del Ministero e le indicazioni dell'ANAC, si è ritenuto opportuno prendere in considerazione i rischi relativi ai seguenti macro-ambiti:

- Frode interna

**Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni
Ciclo performance 2021**

- Errori operativi di natura colposa
- Controversie e reclami degli utenti
- Rischi relativi al rapporto di impiego e alla sicurezza sul lavoro

Tali macro-ambiti sono state valutate di prioritaria importanza, visto l'obiettivo del Piano relativo alla rapida individuazione delle prime azioni di prevenzione dell'insorgere di fenomeni corruttivi e/o legati alla cattiva gestione amministrativa.

Le fattispecie di rischio corrispondenti all'ultimo livello di dettaglio della tassonomia sono state collegate alle aree di rischio generali e specifiche sopra declinate, così da fornire un primo indirizzo ai Dirigenti responsabili di ciascuna valutazione.

Allo stato attuale il catalogo dei rischi contiene 75 fattispecie di rischio, con una concentrazione maggiore nei macroambiti "Frode interna" ed "Errori operativi di natura colposa".

Il catalogo dei rischi così elaborato è da ritenersi una base di partenza per l'individuazione di alcune prime aree critiche. In seguito, il catalogo sarà arricchito di ulteriori fattispecie di rischio desumibili anche dai feedback e dall'esperienza di ciascun *risk owner*.

> Valutazione qualitativa dei rischi

Facendo seguito a quanto riportato nell'allegato 1 del PNA e considerando la mancanza di dati storici oggettivi a supporto delle valutazioni, è stato utilizzato un approccio qualitativo tramite un primo set di indicatori, con i relativi descrittori guida per ciascuna fascia di rischio, quali:

- Grado di discrezionalità del processo: presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
- Impatto organizzativo: in termini di complessità del processo che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato
- Impatto reputazionale: portata ed eco mediatico derivante dalla diffusione dell'informazione sull'evento rischioso, potenziale pubblicazione su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi
- Impatto economico rispetto destinatari coinvolti: rilevanza esterna intesa come presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo
- Controlli: adeguatezza dei controlli applicati al processo per neutralizzare l'evento rischioso
- Ripetitività dell'attività sensibile: cadenza temporale del potenziale evento rischioso

A partire dall'individuazione di potenziali fattispecie di rischio per ciascun processo e dalla valutazione dei singoli indicatori, ciascun *risk owner* perviene a un giudizio di sintesi del livello di esposizione dando ampio spazio alle motivazioni che hanno condotto a tale giudizio.

Il RPCT ha avviato il ciclo di valutazione dei rischi dell'anno corrente, curando in particolare:

- ✓ la predisposizione di un documento illustrativo della metodologia adottata e dei passi salienti del ciclo di valutazione;
- ✓ la predisposizione di apposite schede di valutazione, e relative istruzioni per la compilazione, da sottoporre agli Uffici delle Direzioni sopra citate;
- ✓ l'organizzazione di incontri con ciascuna struttura del Ministero al fine di illustrare la metodologia e la documentazione predisposta e fornire supporto per chiarimenti o qualsiasi difficoltà di compilazione;
- ✓ l'invio della documentazione a ciascuna struttura e il supporto, laddove richiesto, di eventuali criticità nella stesura;
- ✓ la ricezione e raccolta dei primi feedback circa il grado di esposizione ai rischi individuati.

➤ Misure di prevenzione generali e specifiche

Parallelamente all'attività di valutazione dei rischi, sono stati avviati i lavori di pianificazione e attuazione delle misure di prevenzione di carattere generali relative al sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Pertanto, alcune di queste misure sono già state implementate mentre per le altre sono state avviati i procedimenti di definizione la cui scansione temporale sarà definita più in dettaglio nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.

In particolare:

- Il procedimento per l'adozione di un Codice di comportamento del Ministero del Turismo delineato dall'ANAC con la recente delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" è piuttosto articolato e sottolinea come "le scelte procedurali costituiscono uno snodo cruciale nel perseguimento dell'effettività sostanziale dei codici, non solo in termini di aumentato rispetto delle previsioni, ma anche di accettazione e condivisione delle stesse".

A tal fine, le Linee Guida prevedono espressamente che, nella prima fase, il RPCT, affiancato dall'OIV e dall'UPD, guidi un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare, da svolgere con il coinvolgimento dei dirigenti e dei dipendenti e in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del PTPCT (§ 11).

Per questo motivo il RPCT ha già richiesto l'attivazione di un tavolo di lavoro con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari incardinato presso la Direzione Generale degli Affari Generali e delle Risorse Umane, in cui sarà coinvolto l'Organismo indipendente di valutazione delle performance (O.I.V.), al fine di individuare i criteri per l'integrazione e la specificazione dei doveri individuati dal codice nazionale.

Nell'ambito di tale percorso, si ritiene troveranno adeguato spazio misure relative alla gestione dei conflitti di interesse e dei relativi obblighi di astensione, al conferimento incarichi nonché al contrasto al cosiddetto *pantofflaug*.

Il cronoprogramma del procedimento di adozione sarà definito più in dettaglio nel redigendo il Piano 2022-2024.

- Per quanto riguarda l'istituto del c.d. *whistleblowing* "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) che prevede una tutela rafforzata per il pubblico dipendente ed equiparato che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, il RPCT ha emanato il 23 novembre 2021 una "Direttiva sulla tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito" che fornisce informazioni sulla normativa di riferimento, sull'ambito di applicazione a favore del segnalante (cd. whistleblower), sulle condizioni per la sua applicabilità nonché sulla procedura per la segnalazione degli illeciti che sarà oggetto di applicazione da parte del Ministero del Turismo.

La citata Direttiva è stata pubblicata nella apposita sezione Altri contenuti/Segnalazione illeciti (Whistleblowing) di Amministrazione Trasparente (si veda prossimo paragrafo) ed è stata veicolata a tutto il personale del Ministero del Turismo con apposita circolare (nota del 23 novembre 2021, n. 2023/21).

- È stato inoltre individuato il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) per il Ministero del Turismo. La persona incaricata risulta già regolarmente registrata presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), istituita presso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- Il piano della formazione a supporto delle politiche di contrasto alla corruzione e il patto di integrità saranno pianificati redigendo il Piano 2022-2024.
- In relazione alle misure di prevenzione specifiche, relative a problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio, alla luce dei primi feedback ricevuti rispetto alle valutazioni di rischio, sono allo studio le prime misure specifiche che, una volta perfezionate, saranno oggetto di valutazione e



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

implementazione da parte degli Uffici interessati. Ciascuna misura di prevenzione specifica validata, verrà riepilogata all'interno di un programma di implementazione che ne precisi responsabilità, scadenze e obiettivi da raggiungere.

➤ **Obblighi di trasparenza e aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente**

L'attività di allestimento e di aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente del sito del Ministero del Turismo è stata subito presa in carico dal RPCT e quella che è tuttora seguita con cadenza giornaliera tesa a raggiungere obiettivi di pubblicità dei dati e dei documenti detenuti dall'amministrazione quale principale strumento di trasparenza per consentire la tutela dei diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il RPCT ha richiesto a tutta la struttura gli atti e le informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente, con l'obiettivo di aggiornare la sezione in parola, la cui struttura e contenuti erano stati ereditati da quella pubblicata nel sito del Dipartimento Turismo del Ministero della Cultura dove tale sezione è stata ospitata nelle settimane successive all'istituzione del Ministero del Turismo.

Da novembre 2021, quindi, l'alberatura della sezione è stata aggiornata e completata, avendo a riferimento quanto stabilito della Delibera ANAC n. 1310/2016 e dai suoi successivi aggiornamenti, tra i quali le Delibere n.241/2016 e n. 586/2019. Da quella data, i contenuti delle varie sezioni e sottosezioni sono stati oggetto di verifica, e lo sono tuttora, allo scopo di individuare congruità, completezza e aggiornamento dei documenti e delle informazioni pubblicate nella specifica sezione, dando quindi luogo a specifiche richieste di integrazione documentale o informativa alle varie strutture del Ministero, laddove il RPCT ne ravvisa la necessità.

Nelle more dell'assegnazione dell'incarico di responsabile dell'Ufficio II del Segretariato Generale col quale, nel suo ruolo di supporto dell'RPCT, si prevede che verranno formalizzati i processi e le modalità di raccolta, aggiornamento e trasmissione delle dichiarazioni e dei dati da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Ministero del turismo, il RPCT ha spesso proposto appositi fac-simile, modelli di dichiarazione e altri supporti informativi – in allegato alle note, tesi ad agevolare gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT ha attivato, appena insediato, una specifica casella – rpct@ministeroturismo.gov.it – a disposizione sia degli utenti esterni al Ministero che per il personale interno.

Riguardo al personale interno, la casella di posta elettronica è utilizzata per inviare la documentazione da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, fornire assistenza su specifici argomenti, inviare richieste e sollecitare riscontri sui temi della trasparenza e, più in generale, della prevenzione della corruzione.

È inoltre stata attivata dal 28 gennaio 2022 una specifica casella di posta elettronica certificata dedicata al RPCT.

Da dicembre 2021, il RPCT può contare sull'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero del turismo per un confronto sull'applicazione e interpretazione degli obblighi di trasparenza, collaborazione già attivata su specifici argomenti.

➤ **Accesso civico**

Nelle more dell'adozione di un regolamento che disciplini le varie forme di accesso – accesso civico semplice e generalizzato ex art. 5 e 5-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, accesso agli atti ex art. 22 e segg. della legge 7 agosto 1990, n. 241 – che dovrà prevedere la collaborazione dei competenti Uffici della Direzione Generale Direzione Generale degli Affari generali e delle Risorse umane nonché dell'Ufficio II del Segretariato Generale a supporto del RPCT, quest'ultimo ha nel frattempo predisposto i testi per l'apposita sezione di Amministrazione Trasparente con le informazioni generali riguardanti gli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato, le modalità per esercitare il diritto, gli indirizzi cui rivolgersi e i moduli utili a presentare le varie istanze previste dalla normativa che saranno pubblicati nelle prossime settimane

Aree di monitoraggio: analisi e valutazione

Alla luce della recente istituzione del Ministero, l'attività, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a seguito della nomina del RPCT, è stata avviata solo nell'ultimo trimestre del 2021 ed è stata opportunamente orientata ad attuare tutte le azioni necessarie per allineare il quadro organizzativo e operativo della struttura agli obblighi dettati dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013.

In tale ottica, i contenuti della relazione 2021 predisposta dal RPCT danno conto in modo esauriente della corretta impostazione dei lavori e dell'approccio sistemico alla materia.

La valutazione dell'operato del Ministero da questo punto di vista non può che essere positiva. L'OIV condivide il piano di lavoro impostato ed esorta l'RPCT e tutti i soggetti interessati a dare un fattivo contributo al proseguimento di tale processo.

A tal riguardo in questa prima fase è opportuno concentrare l'attenzione verso le strutture organizzative che non hanno ancora procedurizzato i processi di propria competenza, allo scopo di favorire il rispetto delle scadenze e degli adempimenti. In tale contesto lo slittamento al 30 aprile del termine per l'adozione del Piano, recentemente disposto dall'ANAC, consente di avere maggior tempo a disposizione per allineare tutte le componenti organizzative al rispetto dei piani e delle procedure in materia.

In particolare, il già menzionato slittamento deve essere sfruttato per implementare la pubblicazione dei documenti obbligatori nella sezione Amministrazione Trasparente. Su tale attività, infatti, la risposta da parte della struttura non risulta omogenea e sussistono tuttora difficoltà e vischiosità nei flussi informativi e documentali destinati alla pubblicazione obbligatoria. Al riguardo l'OIV condivide l'inserimento nel futuro Piano della Performance di specifici obiettivi.

Con riferimento alle future azioni in materia di prevenzione alla corruzione e trasparenza, ferma restando la rilevante attività svolta in pochi mesi dal Ministero, si possono delineare i seguenti sviluppi:

- l'inserimento degli obiettivi previsti nel PTPCT 2022 – 2024 nell'ambito del Piano della performance, al fine di integrare la programmazione settoriale nell'ambito del complessivo ciclo di programmazione del Ministero.
- la definizione delle modalità attraverso le quali garantire il contributo delle attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nel processo di misurazione e valutazione delle *performance*
- l'implementazione di Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati anche al fine di rendere più puntuale ed efficace il monitoraggio del corretto e tempestivo adempimento degli obblighi di pubblicazione

6. Ambiti di analisi del ciclo della performance

Nella presente sezione si analizzano in particolare i seguenti ambiti di valutazione:

- **performance organizzativa:** valutazione sull'intero processo relativo alla *performance* organizzativa, con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati;
- **performance individuale:** valutazione sul processo relativo alla *performance* individuale;
- **attuazione del ciclo della performance:** funzionamento del processo di misurazione e valutazione della *performance* con riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. Coerenza del Piano triennale della *performance* adottato dall'Amministrazione con i principi generali enucleati nelle Linee guida n. 1 del 2017 dell'Ufficio per la valutazione della *performance*, laddove applicabile;

6.1. Performance organizzativa

Con riferimento alla rilevazione della performance organizzativa, rispetto ai risultati attesi definiti nella Direttiva 2021 del Ministro, l'OIV ha preso visione delle relazioni prodotte dai dirigenti generali in ordine ai risultati organizzativi conseguiti dalle strutture nel corso dei primi mesi di attività del Ministero.



Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni Ciclo performance 2021

Ad esito della verifica delle rendicontazioni rese l'Organismo ha appurato il pieno conseguimento dei risultati attesi da tutte le componenti organizzative.

6.2. Performance individuale

L'accertamento del pieno conseguimento dei risultati organizzativi ha influito positivamente sulla valutazione dei dirigenti generali.

La proposta di valutazione formulata dall'OIV tiene conto della rilevante attività svolta nei primi mesi di vita del dicastero che ha consentito la complessiva realizzazione degli indirizzi strategici dettati dal Ministro.

Per l'anno 2021, il ciclo di valutazione dei dirigenti di vertice ha previsto la proposta trasmessa a cura dell'OIV al sig. Ministro per gli atti successivi di recepimento o modifica avvenuta in data 7 aprile 2022.

6.3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Nell'approcciare la presente sezione della Relazione occorre tener presente che nel corso del 2021, per le ragioni più volte esposte in precedenza, il Ministero non ha potuto attuare il ciclo della performance secondo le modalità e le tempistiche previste dalla norma.

Basti ricordare che la Struttura è stata istituita con il D.L. n. 22 di marzo 2021, che nel mese di maggio sono stati attuati gli atti organizzativi generali e che la Direttiva del Ministro per l'Azione amministrativa 2021 ha formalizzato gli obiettivi per il secondo semestre solo ad inizio ottobre. Nel successivo mese di dicembre è stato nominato l'OIV del Ministero.

Date tali condizioni operative il ciclo è stato attuato in forma ridotta e secondo modalità semplificate rispetto a quelle previste dalla norma:

- Gli obiettivi declinati a partire dalla Direttiva del Ministro sono stati portati dalla struttura organizzativa a partire dal secondo semestre dell'anno.
- Il Ministero, sentito l'OIV appena nominato ha deciso di mutuare, per il solo processo di misurazione e valutazione della performance 2021, il Sistema in uso presso altro Dicastero.
- Ad aprile 2022, applicando il già menzionato sistema sulla base delle risultanze delle relazioni prodotte dalle Strutture di livello generale sull'attività svolta nel 2021 è stato possibile procedere alla proposta di valutazione dei dirigenti generali.
- Entro giugno 2022 il Ministero predisporrà e pubblicherà la Relazione sulla performance 2021.

Rispetto alle azioni realizzate in un lasso di tempo assai ristretto dal Ministero al fine di garantire l'attuazione del ciclo nel modo più coerente possibile con la vigente normativa, la valutazione da parte dello scrivente OIV non può che essere estremamente positiva.

Lo sforzo profuso in tale ambito, così come nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha consentito all'Ente di assolvere complessivamente agli obblighi previsti dal quadro normativo.