



Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

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

Anno 2023

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

Aprile 2024

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

INDICE

PRESENTAZIONE		pag.	1
1	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	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.	5
1.3	PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag.	5
	- <i>Assegnazione degli obiettivi</i>	pag.	5
	- <i>La valutazione della performance individuale</i>	pag.	6
1.4	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> 2022-2024	pag.	7
1.5	MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> PER L'ANNO 2022	pag.	8
2	ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	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 2023	pag.	9
5	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ CONFLUITO NEL PIAO. RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO	pag.	13
	- <i>Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)</i>	pag.	13
	- <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	pag.	14
	- <i>Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati</i>	pag.	15
6	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ	pag.	16
	- <i>Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione</i>	pag.	16
	- <i>Sviluppo della piattaforma del Sistema Museale Nazionale e definizione degli standard di qualità</i>	pag.	17
	- <i>La piattaforma del Sistema Museale Nazionale (SMN): lo strumento tecnologico</i>	pag.	18
7	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	pag.	18
	• <i>Allegato 1 – Elenco di dettaglio delle attività formative svolte nel 2023</i>	pag.	20

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

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.*”

Con la presente relazione lo scrivente Organismo, istituito in forma collegiale così come previsto dall’art 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169 e ss.mm.ii., 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 2023, mettendo in evidenza gli aspetti positivi e negativi, nonché le proposte per l’integrazione e per lo sviluppo.

Per il ciclo della performance 2023, si rileva, nel complesso, l’applicazione delle indicazioni dettate dalla normativa vigente, dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, dalle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC, nonché dal vigente “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” (di seguito Sistema), adottato con decreto ministeriale del 9 dicembre 2010 ed aggiornato con decreto ministeriale del 12 settembre 2016. Dello stesso Sistema **si è più volte raccomandato l’aggiornamento**, in considerazione delle recenti disposizioni normative e delle specifiche Linee Guida n. 2 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della *performance* – della Presidenza del Consiglio dei Ministri. I documenti sono consultabili al seguente link:

https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

In proposito va osservato che questo OIV, con nota prot. n. 108 del 6 marzo 2023, ha rappresentato all’Organo di vertice politico l’improrogabile necessità di adeguare il vigente Sistema di Misurazione e valutazione non più conforme alla più volte mutata struttura organizzativa, nonché l’urgente necessità di prevedere un sistema informatico dedicato per la gestione della performance. Successivamente con nota n. 14843 del 6 giugno 2023 l’On. Ministro ha conferito un incarico di revisione del Sistema DI Misurazione e Valutazione della Performance alla dott.ssa Marina Giuseppone, Direttore generale Organizzazione che ha condiviso una bozza informale del nuovo Sistema in data 10 novembre 2023. Questo Organismo, poiché lo schema di riorganizzazione dopo pochi giorni è stato approvato, ha chiesto al predetto Direttore di rivedere il Documento alla luce del nuovo assetto organizzativo. Attualmente il d.P.C.M., adottato il 27 marzo scorso, è in fase di pubblicazione.

Nell’intento di migliorare e rendere più efficiente la struttura organizzativa e al fine di rafforzare l’esercizio integrato delle funzioni ministeriali, si passerà dalla struttura segretariale ad una nuova struttura dipartimentale. Saranno 4 i dipartimenti; 12 gli uffici di livello dirigenziale generale centrali, ivi inclusa l’Unità di missione per il PNRR e 15 gli uffici di livello dirigenziale generale periferici dotati di autonomia speciale. Ciascun dipartimento avrà modo così di rendere più efficace e rapida la funzione di coordinamento dei compiti attribuiti alle direzioni generali afferenti e assicurerà che la gestione amministrativa e finanziaria sia indirizzata verso il raggiungimento degli obiettivi fissati dall’organo di indirizzo politico-amministrativo.

Rispetto agli ambiti oggetto di attenzione - concernenti la *performance*, organizzativa e 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 documento presenta le valutazioni di questo Organismo e taluni suggerimenti utili al

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

miglioramento continuo degli strumenti di cui l'Amministrazione si è dotata nel corso del tempo per garantire l'operatività del sistema in questione.

Nel 2023 il MIC ha svolto la propria attività istituzionale nelle aree di intervento volte alla tutela, alla conservazione e alla sicurezza del patrimonio culturale materiale e immateriale, nonché alla valorizzazione dello stesso nella sua accezione più ampia, dal patrimonio architettonico a quello archeologico, artistico, storico, paesaggistico, archivistico e librario alla sua digitalizzazione.

Inoltre è proseguita l'attuazione degli interventi programmati con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il potenziamento della promozione dell'arte, dell'architettura contemporanea e delle arti creative, l'incremento delle attività culturali del cinema e dello spettacolo, il miglioramento dei servizi offerti al pubblico nei luoghi della cultura, il sostegno nel settore della ricerca, comprese le tecniche innovative nel campo del restauro e alla formazione del personale.

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

1.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il contesto interno

Nell'anno 2023, il Ministero della Cultura ha operato sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale definito dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169, modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 giugno 2021, n. 123.

La struttura organizzativa risulta composta, dal Centro di Responsabilità Amministrativa "*Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione del Ministro*" e da trenta uffici dirigenziali di livello generale, coordinati da un Segretario generale, come di seguito elencato.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA)	
1 Ufficio con funzioni di coordinamento	<i>Segretariato Generale</i>
11 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 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>
Istituti centrali e Uffici con finalità particolari	
3 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale	<i>Archivio centrale dello Stato</i>
	<i>Istituto centrale per la digitalizzazione del patrimonio culturale - Digital Library</i>
	<i>Soprintendenza speciale Archeologia, belle arti e paesaggio di Roma</i>
14 Musei, parchi archeologici e altri luoghi della cultura di rilevante interesse nazionale dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale	<i>Galleria Borghese</i>
	<i>Gallerie degli Uffizi</i>
	<i>Galleria nazionale d'arte moderna e contemporanea</i>
	<i>Gallerie dell'Accademia di Venezia</i>
	<i>Museo e Real bosco di Capodimonte</i>
	<i>Museo nazionale romano</i>
	<i>Parco archeologico del Colosseo</i>
	<i>Parco archeologico di Pompei</i>
	<i>Pinacoteca di Brera</i>
	<i>Reggia di Caserta</i>
<i>Di cui 3 Individuati con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 ottobre 2023, n. 167</i>	

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

	<i>Vittoriano e Palazzo Venezia</i>
	<i>Musei reali di Torino</i>
	<i>Galleria dell'Accademia di Firenze e Musei del Bargello</i>
	<i>Museo archeologico nazionale di Napoli</i>

Presso l'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 decreto ministeriale 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 segnalato negli anni precedenti il Sistema presenta alcune aree di miglioramento che sarebbe opportuno affrontare. Si ribadisce, quindi, **la necessità di avviare un processo di revisione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*** sia alla luce delle intervenute modifiche all'assetto organizzativo in fase di definizione, sia in ottemperanza alle disposizioni del Dipartimento della Funzione pubblica.

1.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Processo di definizione degli obiettivi

Il processo di definizione del ciclo della performance verte sui quattro documenti principali di seguito elencati:

1. Atto di indirizzo dell'On.le Ministro per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025, con il quale il vertice politico individua gli indirizzi programmatici e linee strategiche dell'attività dell'Amministrazione, emanato con decreto ministeriale n. 8 del 13 gennaio 2023 reperibile sul link: [https://cultura.gov.it/comunicato/dm-08-13012023-;](https://cultura.gov.it/comunicato/dm-08-13012023-)
2. Nota integrativa a legge di bilancio 2023-2025 che riporta gli obiettivi strategici e strutturali assegnati ai Centri di Responsabilità Amministrativa unitamente ai rispettivi stanziamenti di bilancio reperibile sul sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze al link: [https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/2023-2025/ni_lb/LBNOTIC_140.pdf;](https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/2023-2025/ni_lb/LBNOTIC_140.pdf)
3. Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2023, che definisce

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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, emanata con decreto ministeriale n. 143 del 30 marzo 2023 reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/dm-143-30-032023>;

4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), emanato con decreto ministeriale del 31 marzo 2023, n. 149, introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e regolamentato dal decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81. Nel PIAO, infatti, è confluito il Piano della *performance*, contenente gli obiettivi che descrivono la strategia e i traguardi di medio-lungo periodo che l'amministrazione intende raggiungere e che orientano il funzionamento complessivo del sistema, così come indicato nelle Linee guida 1/2017, reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/dm-149-31032023>

Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra obiettivi di performance organizzativa inseriti nel PIAO e la Nota integrativa alla legge di bilancio per il 2023 e il triennio 2023-2025, 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 stessi obiettivi sono stati formulati, inoltre, in stretto raccordo con le indicazioni fornite in materia di prevenzione dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel menzionato PIAO.

Al momento è in corso di perfezionamento la valutazione dei risultati maturati per il ciclo della performance 2023 che, a conclusione, verranno riepilogati nella "Relazione propositiva all'On.le Ministro sulla valutazione dei Dirigenti generali centrali e periferici per l'anno 2023" che l'OIV produrrà ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e), del decreto legislativo n. 150/2009. Degli stessi esiti l'Amministrazione terrà conto per la stesura della Relazione sulla performance 2023.

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 2023 l'OIV e la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance* hanno svolto il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione, 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 citato decreto ministeriale n. 143 del 30 marzo 2023 - e fissati per il primo quadrimestre entro il 15 maggio 2023, per il secondo quadrimestre entro il 15 settembre 2023 e entro il 19 gennaio 2024 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

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.

Riguardo al personale non dirigenziale, sebbene il Sistema di misurazione e valutazione comprenda anche il “Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale”, la distribuzione di quest’ultimo per classi di punteggio di valutazione e primarietà 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. Conseguentemente l’assegnazione degli obiettivi individuali è stata rivolta solo ai dirigenti di I e di II fascia in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell’Amministrazione, mediante la compilazione e la sottoscrizione di apposite schede individuali previste dal Sistema.

Per il personale non dirigenziale non sono previsti obiettivi individuali: esso contribuisce al raggiungimento degli obiettivi organizzativi delle strutture di cui fa parte; la loro performance organizzativa è funzionale all’apporto di tale risultato.

Pur non essendo ancora completato il processo di valutazione dell’anno 2023, la fase di assegnazione degli obiettivi al momento appare tuttavia 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 sono previsti due livelli distinti di valutazione indicati nello schema che segue:

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
Segretario generale e Dirigenti generali centrali e periferici	Ministro <i>(tenuto conto del contributo del Segretario Generale della valutazione sui comportamenti organizzativi)</i>	Dirigenti generali titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa; Dirigenti generali degli Istituti dotati di autonomia speciale
Dirigenti di seconda fascia centrali e periferici	Dirigenti generali dell’Ufficio cui si afferisce	Dirigenti di seconda fascia centrali; Dirigenti di seconda fascia preposti agli uffici periferici afferenti ai Centri di Responsabilità; Dirigenti di seconda fascia preposti agli Istituti dotati di autonomia speciale

E’ opportuno evidenziare che ai sensi dell’articolo 14, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2014, n. 106, sono stati individuati

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

i poli museali e gli istituti della cultura statali di rilevante interesse nazionale che costituiscono uffici di livello dirigenziale, come determinati con il successivo regolamento di organizzazione del Ministero di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 agosto 2014, n. 171. In assenza di adeguamento del Sistema di Misurazione e valutazione della performance, l'Organo di vertice politico ha deciso di procedere per essi alla gestione del ciclo della performance in analogia con i titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa. Pertanto i titolari degli Istituti e Musei di livello dirigenziale generale, nominati direttamente dal Ministro, sono destinatari della Direttiva annuale del Ministro e vengono attualmente valutati dal Ministro su proposta dell'OIV.

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, con il supporto degli Uffici dirigenziali generali centrali e periferici, 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.

Tra le novità intervenute occorre rilevare che, in conformità con quanto previsto dall'art. 50 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021, le risorse che confluiscono nel "Fondo risorse decentrate" dovrebbero essere destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

1.4 CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO

La pianificazione è stata effettuata attraverso una rigorosa programmazione degli obiettivi e delle risorse al fine di provvedere anche per l'anno 2023 ad un consistente e reale contributo dell'Amministrazione in termini di riduzione netta della spesa, privilegiando la distribuzione razionale delle risorse umane e materiali a disposizione. Con l'Atto di indirizzo del 13 gennaio 2023 l'Organo di indirizzo politico, supportato dall'OIV, ha avviato la programmazione strategica per l'anno 2023 e sono state individuate le priorità politiche e le connesse aree di intervento cui collegare l'impostazione del bilancio per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025. Successivamente sono stati definiti gli obiettivi a seguito di appositi incontri e riunioni di lavoro ai quali hanno partecipato i referenti dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ed i componenti della Struttura tecnica permanente dell'OIV. Le risorse finanziarie destinate ai singoli obiettivi sono risultate in linea con gli stanziamenti iscritti nelle missioni e nei programmi dello stato di previsione della spesa per l'anno 2023 - tabella 14.

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.

La programmazione contenuta nella Direttiva 2023 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 due obiettivi strategici trasversali in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dei processi amministrativi e di attuazione degli interventi programmati negli ambiti di competenza, previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). 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: *"Intraprendere le azioni necessarie al fine di ottimizzare la capacità di spesa degli istituti periferici, intesa come rapporto tra fondi spesi e fondi erogabili"*

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

nell'anno, in relazione alle programmazioni ordinarie dei lavori pubblici approvate". 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. 61 obiettivi strategici e strutturali. Di questi, 41 sono legati alle priorità politiche individuate con il citato Atto di indirizzo, mentre i restanti 20 rappresentano gli obiettivi strutturali.

La programmazione 2023 degli obiettivi individuati per gli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, Uffici con finalità particolari e Strutture per l'attuazione del PNRR, risulta essere composta da n. 74 obiettivi.

Per gli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, oltre agli obiettivi comuni in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dei processi amministrativi e di attuazione degli interventi programmati negli ambiti di competenza, previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), sono stati individuati tre obiettivi comuni finalizzati al miglioramento della qualità e della fruizione dei luoghi della cultura, alla loro promozione e sviluppo, nonché alla valorizzazione, anche economica, del patrimonio culturale.

1.5 MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

Il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione è stato effettuato sistematicamente e costantemente dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance che ha permesso di predisporre gli elementi per la misurazione del monitoraggio complessivo da sottoporre ai componenti dell'OIV, nell'ambito delle proprie funzioni di valutazione e controllo strategico, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii.

Durante le fasi di monitoraggio, al fine di acquisire chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori, la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance ha avviato contatti formali e informali con i referenti di ciascun centro ed istituto, 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.

Attesa l'importanza del sistema di monitoraggio quale strumento di controllo e di valutazione, nelle more dell'attivazione di un collegato sistema informatizzato, 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 dei Centri di responsabilità amministrativa e degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale.

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

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, è stato istituito in forma collegiale con decreto ministeriale 28 settembre 2022, n. 356, senza nuovi o maggiori oneri rispetto a quelli previsti per il precedente Servizio di controllo interno.

A supporto dell'Organismo è stata costituita 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 (dirigenziali e non dirigenziali) assegnate

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

al Servizio di controllo interno (SeCin). Si fa presente al riguardo che alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009, il SeCin risultava costituito da otto unità, mentre la Struttura tecnica a supporto del costituendo OIV contava al suo interno due Dirigenti di seconda fascia, di cui uno con incarico di Responsabile della Struttura tecnica.

Nel corso degli anni è stata operata una consistente riduzione del personale, che ha determinato un'evidente carenza di organico. Infatti, al 31 dicembre 2023 la Struttura tecnica permanente risulta essere così composta:

- 1 funzionario amministrativo
- 2 assistenti amministrativi

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

Finora è stato possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio, nonostante una eccessiva proliferazione degli uffici dirigenziali generali intervenuta nel corso degli anni, grazie all'impegno, alla disponibilità e alla professionalità dei componenti della Struttura. Tale impegno, con la notevole carenza di personale e l'aggravio dei compiti connessi all'assolvimento degli adempimenti dell'OIV, rischia però 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 Direzione generale 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 2023.

Le attività formative per l'anno 2023 sono state definite tenuto conto dei compiti istituzionali individuati dall'art.15 del DPCM 2 dicembre 2019 n. 169, come modificato dal DPCM 24 giugno 2021, n. 123 in collaborazione con le Direzioni generali e gli Istituti centrali del Ministero, con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e in sinergia con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), con Università, Istituti ed Enti di ricerca.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si è altresì tenuto conto degli obiettivi della Direttiva *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* del Ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, pubblicata il 23 marzo c.a.; delle *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022; del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*; della *Direttiva sulla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni* del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2021; dell'*Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2022 e per il triennio 2023-2025*, DM 13 gennaio 2023 n. 8 del Ministro della Cultura; dal *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)* del Ministero della Cultura per il triennio 2023-2025 - in particolare sezione 3, paragrafo 3.3.4 "Formazione del personale", del 31 gennaio 2023 e infine del *Piano triennale delle attività formative, di ricerca e autovalutazione degli uffici centrali e periferici del MiC 2021-2023* redatto da questa Direzione generale e pubblicato con circolare DGERIC n. 41 del 30 dicembre 2021.

Per le attività formative del 2023, sono state valutate rilevanti le seguenti tematiche:

- la transizione digitale, in linea con gli obiettivi sovranazionali del Decennio digitale europeo – *Digital Compass 2030* e con il *Piano nazionale di digitalizzazione del patrimonio culturale (PND)* dell'Istituto centrale per la digitalizzazione del patrimonio culturale - Digital Library;
- la transizione ecologica, tenendo conto in particolare dell'*Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile*, il *Programma Horizon Europe 2021-2027* il nuovo *Programma per l'ambiente e l'azione per il clima LIFE 2021-2027*;
- la gestione delle emergenze e le tematiche in ambito giuridico-amministrativa, in linea con gli obiettivi strategici del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*;
- le pari opportunità e l'uguaglianza di genere, quinto obiettivo dell'*Agenda 2030 delle Nazioni Unite*, in accordo con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025* della Commissione Europea e, a livello nazionale, con il *Piano per l'uguaglianza di genere – Gender Equality Plan* dell'Osservatorio per la parità di genere, istituito presso il MiC.

Le proposte formative per l'anno 2023 hanno tenuto conto delle rilevazioni dei fabbisogni formativi del personale del Ministero della Cultura, l'ultima delle quali avviata con la circolare DGERIC n. 15 del 14 aprile 2023, e dell'elaborazione dei suoi esiti, in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali (vedi allegato "*Esiti della rilevazione dei fabbisogni formativi*").

In continuità con quanto operato lo scorso anno, si è proceduto con la somministrazione di due differenti questionari articolati in quattro dimensioni di indagine: transizione digitale, transizione ecologica, gestione delle emergenze e giuridico-amministrativa.

Il primo questionario ha coinvolto Dirigenti e Direttori di strutture di rango non dirigenziale del Ministero della Cultura, attraverso un questionario a risposte aperte di autovalutazione; il secondo, rivolto a tutto il personale dirigenziale e non dirigenziali del MiC, è stato somministrato con un'intervista strutturata comprensiva di domande a scelta multipla, chiuse e aperte.

I risultati sono stati elaborati, analizzati e illustrati, in modo esteso e completo, nel documento *Esiti e analisi della rilevazione dei fabbisogni formativi* disponibile sul sito istituzionale di questa Direzione generale nella sezione appositamente dedicata alla Formazione.

Ulteriore e utile strumento di rilevazione dei bisogni formativi del personale del Ministero è stato, a livello centrale, il dialogo con le Direzioni generali e, per estensione, con gli Istituti loro afferenti, in un'ottica di confronto sui temi di maggiore interesse e necessario approfondimento.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Un ruolo strategico è stato quello dei referenti della formazione delle Soprintendenze Archeologia Belle Arti e Paesaggio e dei Segretariati regionali che hanno preso parte al corso “La rete dei formatori” 2022-2023, con i quali è stato possibile instaurare un dialogo maggiormente calato sulle esigenze formative degli Istituti periferici diffusi sull’intero territorio nazionale.

Per le attività formative rivolte all’area tecnico-scientifica è stato posto l’accento sulla tutela del patrimonio subacqueo (Convenzione Unesco 2001), sulla tutela e la valorizzazione dell’architettura contemporanea, sull’economia della cultura, con particolare attenzione al partenariato pubblico privato, e al sistema dello Spettacolo, rinnovando, anche, l’interesse per il recupero del patrimonio culturale nella transizione ecologica. Inoltre, con la prosecuzione del progetto di formazione per il Sistema Museale Nazionale, giunto alla sua terza edizione, sono stati organizzati una serie di incontri a livello locale.

Per l’area trasversale sono state organizzate giornate formative di aggiornamento sulla parità di genere e sull’empowerment femminile, sullo smart working nell’ambito della pubblica amministrazione e sulla formazione in materia di transizione digitale.

Con riferimento all’area giuridica e amministrativo-contabile, infine, è stato rinnovato l’interesse per la formazione in materia di euro-progettazione, anche attraverso corsi di carattere laboratoriale, e confermata l’offerta in materia amministrativa-contabile e di gestione del personale, su tematiche specifiche e di chiaro interesse per l’Amministrazione, anche dal punto di vista operativo.

L’offerta formativa, inoltre, ha mantenuto la distinzione in:

- Moduli base, destinati a un numero più ampio di discenti, interessati a temi di carattere trasversale o impegnati lavorativamente nei settori attinenti;
- Moduli specialistici, improntati a competenze più specifiche e dedicati a personale impegnato in maniera prevalente nell’ambito preso in esame, presupponendo una conoscenza di base già consolidata;
- Moduli tecnici, dedicati a tematiche puntuali, per specifiche competenze.

Al fine di agevolare la partecipazione ai corsi di tutti i dipendenti del Ministero e, ove prevista, anche a studenti e professionisti esterni al Ministero, sono state adottate differenti modalità di fruizione: in aula - anche sotto forma di attività laboratoriali e workshop - in diretta online (modalità sincrona) generalmente sulla Piattaforma Moodle del MiC e sulla Piattaforma FAD della Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali - in forma di webinar, video-lezioni, moduli tematici o multimediali - e in differita (modalità asincrona).

In linea con le direttive nazionali richiamate in apertura, si è posto l’accento sulla messa in valore del capitale umano, anche attraverso il miglioramento delle competenze trasversali e la promozione dell’apprendimento di soft skill quali le capacità comunicative, l’abilità nel risolvere i problemi, adattarsi al cambiamento, lo spirito di collaborazione e la capacità di lavorare in team.

Il sistema dei Crediti di Formazione Continua (CFC) per il personale del Ministero, è rimasto invariato rispetto agli anni precedenti. L’attribuzione del numero di crediti formativi, per i corsi organizzati dalla Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali, anche in accordo con altri Uffici del Ministero, si basa sui parametri di durata del corso (n. di ore), complessità ed eventuale presenza di test di verifica finale. È inoltre previsto un livello minimo e massimo di crediti annui, al fine di distribuire in modo più equo possibile le opportunità formative tra il personale.

In relazione alle specifiche esigenze formative degli Istituti sono state attivate iniziative formative locali, per le quali la Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali ha rilasciato la propria

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

autorizzazione anche ai fini del riconoscimento dei relativi CFC così come per i corsi erogati dalla SNA per i quali questa Direzione generale pubblica i relativi elenchi, con indicazione dei relativi crediti maturati.

Sono, inoltre, state fornite indicazioni utili su ulteriori opportunità formative e di specializzazione professionale tra cui:

- Il progetto “Valore PA”, che consente alle Pubbliche Amministrazioni l’adesione ad iniziative formative, individuate dall’INPS all’esito di un procedimento amministrativo di ricerca e selezione. I corsi sono rivolti ai dipendenti pubblici che hanno necessità di formazione in ordine a materie utili per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione ovvero di approfondire le proprie conoscenze in specifiche tematiche.
- La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, e sul nuovo **portale della formazione Syllabus** per le competenze digitali, promossa da questa Direzione generale con la circolare n. 27 del 7 giugno 2023 avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*. Riferimento formativo centrale in tal senso è rappresentato dal documento *“Syllabus delle competenze digitali per la PA”*, a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica, che, oltre al tema prioritario del digitale, all’interno del quale è compreso anche quello della Cybersicurezza, un ampliamento formativo verso i temi della transizione ecologica e, da ultimo, della transizione amministrativa.
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA che prevede, per i dipendenti pubblici, la possibilità di iscriversi a percorsi universitari di laurea, master e corsi di specializzazione a condizioni agevolate, presso un ampio numero di Università aderenti all’iniziativa **“PA 110 e lode”**.

Le funzionalità legate al Portale dei corsi MiC, dedicato alla gestione delle iscrizioni ai corsi, sono state implementate attivando l’accesso agli utenti esterni al Ministero, tramite autenticazione SPID, CIE o EIDAS.

Nel corso dell’anno 2023 si è proceduto anche all’**implementazione** delle prestazioni della piattaforma Moodle del MiC, spazio dedicato all’erogazione dei corsi di formazione, in collaborazione con la Direzione generale Organizzazione - Area Web. Con riferimento alla rilevazione delle presenze, e conseguente attestazione di partecipazione ai corsi di formazione, sono stati predisposti all’interno della piattaforma Moodle due distinti **fogli firma** (in entrata e in uscita) e un **questionario di gradimento**.

Oltre alle attività ordinarie delle Scuole di Alta formazione e studio attive presso gli Istituti Centrali per il restauro afferenti (OPD, ICPAL, ICR), per l’anno 2023, sono state erogate 4 giornate formative, distinte per argomento tematico, relative al convegno “Una fiorita e vaga primavera. Studi e ricerche su Villa Silvestri Rivaldi”. Nodo centrale del convegno il lavoro svolto e i progressi nello studio e nella conoscenza del complesso di Villa Silvestri Rivaldi, raggiunti attraverso i cantieri-scuola per la formazione attiva, curati dalla Direzione Generale Educazione, ricerca e istituti culturali.

I corsi 2023 sono stati organizzati dalla Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali, in collaborazione con le altre Direzioni generali e Istituti, con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, in accordo con la Convenzione quadro siglata il 4 febbraio 2021, per un totale di 52 corsi e 87 giorni di formazione, oltre ai 7 corsi promossi dagli Istituti MiC e autorizzati dalla Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali per un totale di ulteriori 33 giorni di formazione.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Inoltre, l'offerta formativa è stata integrata con i corsi proposti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), suddivisi in base alle aree tematiche individuate dalla stessa, per un totale di 166 corsi e 851 giorni di formazione.

Si forniscono in allegato le tabelle riassuntive dei corsi **(All.1)**

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

L'integrazione tra il ciclo della *performance* e le misure programmate in precedenza nel PTPCT, Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, ora ricompreso nel PIAO Piano integrato di attività e organizzazione, 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, 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.

L'Amministrazione ha adottato, con decreto ministeriale 31 marzo 2023, n. 149, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, consultabile al link https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html

Si riportano di seguito sinteticamente (cfr il paragrafo 2.3)-i contenuti principali del piano che è stato approvato con l'obiettivo di rendere sempre più efficaci, incisive e concrete le azioni di contrasto alla corruzione e ai fenomeni di illegalità.

Appare opportuno segnalare che al momento della redazione della scrivente Relazione, il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato ai sensi dell'art.1, c.7, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 43, c.1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, è stato assegnato alla dott.ssa Marina Giuseppone, Direttore della Direzione generale Organizzazione, nominata con decreto ministeriale 13 gennaio 2023, n. 9. In precedenza, medesimo incarico era stato attribuito, con decreto ministeriale del 1 aprile 2021, n. 144, al dott. Salvatore Nastasi, in qualità di Segretario Generale del MIC.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Come è noto, nel corso del 2022 è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e successivamente integrato e modificato. Il PIAO è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che riunisce in un unico atto tutta la programmazione, finora inserita nei principali atti di pianificazione delle Amministrazioni, relativa a:

- gestione delle risorse umane,
- organizzazione dei dipendenti nei vari uffici,
- formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il successivo decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, ha provveduto ad

individuare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Rischi corruttivi e trasparenza

L'Amministrazione cura l'attività di competenza in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con gli obiettivi prioritari di:

- accrescere il grado di 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;
- migliorare la qualità e la tempestività della raccolta e dell'analisi dei dati;
- svolgere i dovuti approfondimenti nelle aree potenzialmente a rischio.

In particolare, nel corso del 2023, il MiC ha completato la personalizzazione del software specialistico (GZOOM), scelto, anche tenuto conto delle indicazioni metodologiche di ANAC, al fine di sviluppare una piattaforma con la quale mappare, coerentemente con gli obiettivi di progetto, l'organizzazione e tutti i suoi processi, sviluppare modelli di gestione del rischio per implementare coerentemente i passaggi previsti dalle normative vigenti, semplificare la gestione dei processi a rischio, attraverso modalità efficienti di valutazione e aggiornamento del piano di prevenzione. A novembre 2023, poi, è stato definito un cronoprogramma per la verifica e l'aggiornamento della mappatura esistente, al fine di procedere al caricamento dei processi aggiornati sulla piattaforma. In particolare, è stato chiesto ai Referenti di coordinare la verifica e l'aggiornamento dei processi mappati nei vari ambiti di competenza e attività.

Preme qui evidenziare che l'esito di detta attività dovrà certamente essere analizzato e in parte necessariamente adeguato, una volta che saranno definite tutte le strutture e le relative competenze secondo quanto previsto dal nuovo regolamento di organizzazione del Ministero (in attuazione di quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, lett. b), del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137; l'iter è in corso di perfezionamento), fermo restando che le funzioni e i compiti istituzionali, le attività e le procedure, il contesto esterno e gli stakeholder non muteranno.

A livello avanzato è la mappatura delle attività connesse all'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza. La Struttura di coordinamento delle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza con mirato riferimento all'attuazione del PNRR ha, infatti, anche il compito di svolgere le attività di mappatura dei processi organizzativi, valutazione del rischio corruttivo e successivo trattamento, individuando le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione.

In seguito alla mappatura e anche tenuto conto delle novità organizzative, si procederà altresì all'aggiornamento della valutazione del rischio corruttivo per i processi mappati e alla valutazione ex novo dei nuovi processi organizzativi che emergeranno dalla nuova organizzazione, in linea con le indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019. A tal riguardo, nella fase di messa a punto e adeguamento della piattaforma, si è già proceduto ad un'analisi e personalizzazione dei parametri di probabilità e di impatto suggeriti da ANAC, con l'obiettivo di pervenire ad una più accurata valutazione del rischio corruttivo il più possibile supportata da dati oggettivi. Una volta conclusa la fase di valutazione del rischio corruttivo, si potranno stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. In questa fase si procederà ad un aggiornamento del "Registro degli eventi rischiosi" e delle misure specifiche da associare a ciascun evento individuato. Per quanto riguarda, infine, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si terrà conto del livello di esposizione al rischio determinato

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

nella fase precedente e si procederà in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

A partire dall'anno 2024, l'attività di monitoraggio, si svolgerà sulla piattaforma GZOOM: le specifiche modalità di svolgimento delle rilevazioni terranno conto, per il 2024, della fase di implementazione della riforma organizzativa, già menzionata, che comporterà modifiche significative nell'articolazione degli uffici e renderà necessaria una articolazione differente rispetto alla consueta programmazione semestrale.

Giova altresì riferire che si è rilevato un crescente numero di segnalazioni nella modalità del c.d. whistleblowing, che fanno immaginare una graduale diffusione della conoscenza dello strumento tra il personale e i collaboratori.

Al riguardo, come è noto, il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. ed ha innovato la disciplina del c.d. whistleblowing, quale sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".

Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recante "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", l'ANAC ha dato dettagliate indicazioni sulle novità introdotte da citato decreto legislativo e precisato procedure, requisiti, competenze e responsabilità secondo quanto previsto dalla disciplina vigente. Con apposita Circolare, la RPCT ha provveduto a informare tutti gli Uffici dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e delle novità in esso contenuto e assicura la gestione di tutte le segnalazioni secondo quanto previsto dalla relativa Procedura di trattamento delle segnalazioni di illecito.

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

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.ii., nonché ai contenuti della legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii., è stato acquisito, nel corso del 2021, l'applicativo "PAT" (Portale Amministrazione Trasparente).

L'applicativo in parola, sviluppato e mantenuto da ISWEB S.P.A., è iscritto dalla Agenzia per l'Italia Digitale nel catalogo dei programmi riutilizzabili da altre PA e disponibile sul catalogo di Developers Italia (<https://developers.italia.it/it/software/agid-agid-pat#by-amministrazione>).

Dopo una capillare formazione agli utenti designati e un periodo di esercitazione in ambiente di test, il Portale è entrato in esercizio nel corso del 2022, permettendo di adempiere puntualmente agli "obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni", coerentemente con l'evolversi del quadro normativo di riferimento, permettendo altresì 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, sono state realizzate ulteriori implementazioni per meglio rispondere alle specificità della nostra Amministrazione.

Tali personalizzazioni hanno previsto anche il collegamento diretto con altri Istituti

dell'Amministrazione utilizzatori del PAT.

Inoltre è stato possibile per gli Istituti dotati di autonomia speciale prevedere un'interoperabilità con i propri applicativi gestionali amministrativo-contabili, al fine di riversare all'interno del PAT le informazioni relative ai contratti.

Per altre categorie di dati, come ad esempio i bilanci degli Istituti dotati di autonomia speciale, la pubblicazione, precedentemente all'entrata in esercizio del PAT, avveniva tramite link di rimando alle sezioni dedicate dei siti web dei singoli Istituti. Tale modalità è stata mantenuta anche con il nuovo portale, consentendo un aggiornamento diretto e tempestivo dei dati.

È stata inoltre introdotta la possibilità di trasmettere dal PAT i dati relativi alle prestazioni dei consulenti, nonché gli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti, in interoperabilità, al portale Anagrafe delle prestazioni del sistema PerlaPA, consentendo in siffatta maniera di pubblicare una volta sola nel rispetto del principio del "once only".

Con riferimento alla tematica dell'accesso civico (semplice e generalizzato), la pubblicazione dei dati viene riepilogata nel "Registro degli accessi". Tale registro attualmente è redatto in maniera manuale e centralizzata e viene aggiornato sulla base dei monitoraggi trimestrali che i singoli Istituti inviano al Servizio I della Direzione generale Organizzazione. Il medesimo Servizio, tramite l'ufficio dedicato alla trasparenza e all'accesso civico, provvede anche a sollecitare gli esiti delle istanze ove non aggiornati.

Il RPCT cura il coordinamento delle istruttorie relative alle istanze di accesso civico semplice, riguardanti i dati e le informazioni sottoposti ad obbligo di pubblicazione di cui sono titolari le Strutture del Ministero e provvede sulle eventuali istanze di riesame, secondo quanto disposto dal D.lgs. n. 33 del 2013. Il RPCT inoltre, sempre sulla base delle indicazioni dell'ANAC, promuove e cura l'aggiornamento del Registro degli accessi redatto sulla base delle informazioni fornite dalle Strutture competenti; il Registro degli accessi, aggiornato semestralmente, viene pubblicato nell'apposita Sezione dedicata del sito *web* istituzionale accessibile al seguente *link*: https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto89_registro-degli-accessi_770.html

Nell'ottica di ulteriore incremento dei livelli di trasparenza ed efficienza dell'azione amministrativa, si è proceduto a valutare le possibili soluzioni per la realizzazione di una versione evoluta, automatizzata e decentrata del "Registro degli accessi". La soluzione più idonea è risultata quella di impiegare il modulo dedicato all'accesso civico del Portale Amministrazione Trasparente, in interoperabilità con il sistema di protocollo informatico e di gestione documentale G.I.A.D.A., con opportuni sviluppi e implementazioni legati alla particolare e capillare articolazione del MIC.

È stato dunque sviluppato e integrato tale modulo sulla versione *Beta* del portale PAT, implementando sull'interfaccia di *front end* un menù che consentirà all'istante di selezionare direttamente la struttura MIC competente. Le istanze verranno ricevute dai singoli Uffici anche sul sistema di gestione documentale.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ

Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione

L'Amministrazione si è attivata, per quanto concerne gli artt. 14, comma 4-bis e 19-bis del Decreto legislativo 150/2009, con la seguente modalità.

Al fine di migliorare la qualità e la fruizione dei luoghi della cultura, la Direzione generale Musei ha messo a punto un servizio di rilevazione, monitoraggio ed analisi del grado di soddisfazione dei

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

visitatori basata sui dati reputazionali online, ovvero rilasciati in rete, relativi all'esperienza dei visitatori in 100 musei, parchi archeologici, istituti e luoghi della cultura statali. In particolare, ha inteso dotarsi di strumenti volti a prendere in considerazione i giudizi, i commenti, le recensioni, i contenuti espressi dagli utenti della rete (visitatori, anche potenziali) sia attraverso i social media sia sui canali di recensione e di comunicazione online.

Obiettivo è quello di dotarsi di uno strumento utile all'adozione di strumenti di autocorrezione per il miglioramento dell'offerta culturale negli istituti e per il perfezionamento dei servizi in essi resi, al fine di allinearsi il più possibile alle aspettative del pubblico. Per questo, come oggetto dell'analisi sono state individuate le percezioni degli utenti relative alla posizione degli istituti, alla loro accessibilità, all'utilizzo degli spazi e dei servizi di accoglienza, alle attività e agli eventi, ai costi dei servizi di base e aggiuntivi, nonché all'usabilità, l'utilità, la completezza e la qualità degli applicativi e dei contenuti dei siti web e degli account social degli istituti stessi.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, nel corso del 2023 sono state condotte le attività prodromiche per la firma del contratto finalizzato all'erogazione di tale servizio, per il quale, tramite procedura ad evidenza pubblica, era stata già individuata la società Data Appeal Company. È stato esaminato e aggiornato l'elenco dei musei che – per essere dotati di canali social o comunque presenti in rete – sono oggetto di tale rilevazione, analisi e monitoraggio. È stata messa a punto una piattaforma online per il monitoraggio dei dati reputazionali in tempo reale. Sono state svolte analisi mensili (presentate sotto forma di report descrittivi, report divulgativi e grafiche), un report intermedio (luglio 2023) e un report finale (dicembre 2023).

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

La Direzione generale Musei svolge un ruolo centrale di coordinamento di tutte le azioni volte alla costituzione del sistema dei Musei italiani, intessendo relazioni e collaborazioni con tutti gli attori coinvolti, statali e non statali, pubblici e privati, dialogando al tempo stesso sia con le altre amministrazioni centrali, quelle regionali e comunali che con i musei stessi.

Riguardo alle attività sugli standard di qualità, la Direzione generale Musei ha proseguito il lavoro di supporto ai musei statali, non solo del MiC, ma anche militari e universitari, per l'allineamento ai LUQV del DM 113 del 2018. È stato, inoltre, organizzato un nuovo ciclo del programma di formazione sul SMN "Musei in Corso", in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e la DG ERIC.

Nel corso del 2023 il numero complessivo dei musei aderenti al SMN è salito a 827, di cui 474 accreditati e 353 collegati.

Relativamente alla piattaforma del Sistema museale nazionale, nell'ambito del progetto di digitalizzazione dei servizi museali è stato sviluppato il frontend della piattaforma del Sistema museale nazionale, rilasciato al pubblico a ottobre 2023. Raggiungibile all'indirizzo museiitaliani.it la piattaforma espone per ciascun museo del Sistema museale nazionale una card contenente una foto di copertina, una descrizione, i contatti e il servizio di e-ticketing, nell'ottica di promozione di tutte le realtà museali del sistema.

Parallelamente, in linea con l'obiettivo di investimento del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) M1C3 –1.2 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura", nel corso della prima metà dell'anno è stata sviluppata l'app Musei Italiani, nell'ambito per "Progetto AD Arte, piattaforma nazionale dei servizi per l'accessibilità dei luoghi della cultura", volto a supportare i musei e i luoghi

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

della cultura nelle azioni di eliminazione di qualsiasi forma di barriere fisiche, cognitive e senso-percettive. L'app Musei Italiani è stata progettata con lo scopo di offrire al pubblico informazioni aggiornate sui musei con riferimento a orari di apertura, servizi, accessibilità e di consentire l'acquisto online del biglietto. Disponibile in italiano e in inglese, la app è stata rilasciata negli store Android e Apple il 16 luglio 2023.

Congiuntamente è stato sviluppato un sistema di gestione della vendita on line dei biglietti. Il portale, che consente la prenotazione e l'acquisto on line del biglietto di accesso e rilascia i report di rendicontazione sugli introiti e sui visitatori effettivamente entrati, è stato rilasciato in produzione ai primi di luglio, con la pubblicazione del servizio di e-ticketing per il Pantheon. A supporto dell'attività di progettazione del portale di e-ticketing si è svolta una ricognizione sui sistemi di gestione diretta e indiretta del servizio di biglietteria presso i musei del Ministero. In base agli esiti di detta ricognizione, sono stati invitati ad aderire al nuovo sistema di e-ticketing le Direzioni regionali Musei e gli istituti autonomi privi di un concessionario, fornendo ogni utile supporto per gli adempimenti amministrativi e contabili. Contestualmente sono state intraprese azioni di supporto agli istituti allo scopo di superare le situazioni legate a concessioni scadute o in proroga tecnica, laddove non erano già state avviate gare per nuovi affidamenti del servizio di biglietteria.

Le attività di rilascio del portale di e-ticketing e dell'app sono state portate avanti in parallelo con la formazione del personale museale per il caricamento delle informazioni su descrizione, orari, servizi e accessibilità dei musei. Infatti, nel corso dei mesi successivi al rilascio del portale e dell'app è stato fornito un costante supporto ai musei per la loro pubblicazione nell'app e per l'adesione al servizio di e-ticketing. A dicembre 2023, risultavano aderenti al servizio di e-ticketing 73 musei afferenti alle DRM e 5 istituti autonomi mentre nell'app risultavano pubblicate 281 schede-museo, comprendenti sia i musei aderenti all'e-ticketing di Musei italiani sia quelli aventi un concessionario per la biglietteria.

Inoltre, nel corso del terzo quadrimestre sono state condotte le attività volte al rilascio della funzionalità "percorsi" all'interno dell'app, con la finalità di promuovere itinerari culturali, che vedano coinvolti i musei pubblicati nell'app.

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

La piattaforma del Sistema Museale Nazionale è diventato lo strumento non solo di gestione dell'accreditamento, offrendo altre funzionalità quali il template per la creazione di siti web o per la creazione, la somministrazione e l'analisi dei questionari di customer satisfaction. Inoltre, a seguito delle implementazioni volte all'integrazione della piattaforma SMN con la nuova piattaforma "AD ARTE", i musei del SMN possono mettere in vendita on line i biglietti dei musei tramite la sezione pubblica della piattaforma.

7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi fin qui condotta, appare indispensabile che l'Amministrazione proceda, non appena verrà definita la nuova struttura organizzativa, alla revisione ed aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

A tale riguardo l'OIV con verbale n. 9 del 13 aprile 2023 ha rappresentato all' Ufficio di Gabinetto l'opportunità di rivedere sostanzialmente il Sistema di valutazione dei Dirigenti Generali centrali e periferici, per una eccessiva proliferazione del numero degli stessi che vengono valutati annualmente dal Ministro su proposta dell'OIV. Criticità che verrà superata dagli intervenuti mutamenti normativi che hanno profondamente modificato l'assetto organizzativo.

Il nuovo Sistema, comunque, dovrà tenere conto anche delle premialità differenziate contemplate

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro e della valutazione partecipativa prevista dal d. lgs. 150/2009 e dal d.lgs 74/2017, anche se l'Amministrazione ha già inserito da tempo nella programmazione, alcuni obiettivi indirizzati alla rilevazione della soddisfazione degli utenti.

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 l'accrescimento della motivazione e del senso di appartenenza, elementi particolarmente utili in vista della necessaria estensione della valutazione della *performance* al personale non dirigenziale.

E' necessario che gli stessi obiettivi siano più orientati ad attività performative, ulteriori rispetto alle attività strutturali, con la definizione di indicatori valutabili anche in termini di impatto sociale, di creazione di valore pubblico e di sviluppo sostenibile, in coerenza anche con gli obiettivi fissati con l'Agenda ONU 2030.

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*.

Appare opportuno sottolineare la esigenza che l'Amministrazione proceda alla realizzazione del ciclo della *performance* rispettando i tempi previsti dalla normativa vigente. L'approccio al ciclo della *performance* appare ancora per molti versi lo svolgimento di semplice adempimento burocratico; al fine di superare questa logica, si propone la promozione di un programma di formazione specifica in materia, coinvolgendo il personale a vari livelli.

Si raccomandano pertanto:

- il rigoroso rispetto della tempistica degli adempimenti del ciclo di gestione della *performance*;
- la fissazione di obiettivi e indicatori di *performance* di adeguate qualità e significatività, che correttamente promuovano l'efficace ed efficiente gestione della cosa pubblica;
- la conclusione in tempi celeri delle procedure di valutazione;
- la realizzazione di un sistema informatico che integri il controllo di gestione con il controllo strategico;
- l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, terminata la fase di revisione degli assetti organizzativi.

Si sottolinea, infine, l'assoluta necessità di rafforzare la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV, tenendo conto dei compiti che è chiamata a svolgere.

Presidente Dott.ssa Anna Maria Buzzi

Componente Prof. Luciano Hinna

Componente Dott. Salvatore Romanazzi

ELENCO DI DETTAGLIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE SVOLTE NEL 2023
A CURA DELLA DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE E RICERCA.

L'attività formativa, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, con le Direzioni generali, gli Istituti centrali e con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali nel 2023 è stata complessivamente **di n. 225 corsi per un totale di n. 971 giornate di formazione.**

Attività formative a cura della DG ERIC in collaborazione con Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e/o con le Direzioni generali e gli Istituti centrali MiC

1. Patrimoni sicuri - Allagamento in Biblioteca
2. Progettare con l'Europa: istruzioni per l'uso - corso multimediale
3. Gestire i rapporti e l'esperienza organizzativa nel lavoro – La comunicazione e le relazioni interpersonali
4. Tutelare il Patrimonio – Il ruolo del TPC nella tutela del patrimonio culturale
5. Gestire i rapporti e l'esperienza organizzativa nel lavoro – La consapevolezza organizzativa
6. La catalogazione tra tutela e valorizzazione. Il ruolo dell'ICCD nell'ambito del Ministero della Cultura – corso multimediale (replica edizione 2021)
7. La catalogazione dei beni naturalistici – corso multimediale
8. La catalogazione dei beni demoetnoantropologici – corso multimediale
9. Patrimoni Sicuri - Incendio al museo
10. Formazione e strumenti per la progettazione europea. Edizione 2023
11. Gli strumenti del Sistema Museale Nazionale. Edizione Milano
12. Patrimoni sicuri – Incendio in archivio
13. Una fiorita e vaga Primavera. Studi e ricerche su Villa Silvestri Rivaldi: Geologia, archeologia e presistenze medievali
14. Una fiorita e vaga Primavera. Studi e ricerche su Villa Silvestri Rivaldi: Storia, storia dell'arte e restauri (moduli 2.1 e 2.2)
15. Una fiorita e vaga Primavera. Studi e ricerche su Villa Silvestri Rivaldi: Architettura
16. Una fiorita e vaga Primavera. Studi e ricerche su Villa Silvestri Rivaldi: Sostenibilità e rifunzionalizzazione
17. Gli strumenti del Sistema Museale Nazionale. Edizione Catanzaro
18. IN-formazione. Il recupero del patrimonio culturale nella transizione ecologica
19. Gli strumenti del Sistema Museale Nazionale. Edizione Perugia
20. Amministrare il patrimonio, edizione 2023 – Il nuovo Codice dei contratti pubblici – parte I
21. Amministrare il patrimonio, edizione 2023 – Il nuovo Codice dei contratti pubblici – parte II
22. Amministrare il patrimonio, edizione 2023 – Procedure di gara sulla nuova Piattaforma MePA
23. La parità di genere. Misure di contrasto alla violenza di genere: l'empowerment femminile
24. Strumenti per il Sistema Museale Nazionale e processi di digitalizzazione del patrimonio culturale - Edizione di Bologna
25. Workshop "Introduzione all'euro progettazione" - edizione di Roma
26. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale: parole e concetti – La trasformazione digitale è già in atto
27. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale: parole e concetti – Maturità digitale
28. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale: parole e concetti – L'orizzonte digitale: i dati
29. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale: parole e concetti - L'orizzonte digitale: il metodo
30. Musei in Corso III Officina | Orientarsi Musei e Digitale - Creare un sito web: strumenti e strategie
31. Reti e partenariati nel settore culturale e creativo. Aspetti disciplinari, metodologici e casi pratici
32. Ereditare il presente: la cura dell'architettura contemporanea
33. Amministrare il personale - Posizione contributiva e Nuova Passweb: casi pratici ed aspetti operativi
34. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale del patrimonio culturale – Digitale e patrimonio
35. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale del patrimonio culturale – Relazioni digitali
36. Dicolab-cultura al digitale. La trasformazione digitale del patrimonio culturale – Europa e patrimonio culturale digitale
37. Amministrare il personale - Buonuscita: casi pratici ed aspetti operativi in materia di TFS e TFR – TFS Ultimo Miglio

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

38. Amministrare il personale - Buonuscita: casi pratici ed aspetti operativi in materia di TFS e TFR – TFR e Processo di reingegnerizzazione
39. Amministrare il patrimonio, edizione 2023. Analisi dei bilanci degli Istituti e musei autonomi MiC
40. Lo Smart Working come lavoro per obiettivi: diffusione e modalità di adozione
41. Legislazione dello spettacolo. Norme e dispositivi di intervento: lineamenti storici e contesto attuale
42. Il sistema dello spettacolo in Italia: soggetti, territori e competenze istituzionali
43. Workshop "Approfondimenti sull'euro progettazione"
44. Dicolab-cultura al digitale. Corsi MOOC per la formazione digitale. Comunicare nel mondo digitale
45. Dicolab-cultura al digitale. Corsi MOOC per la formazione digitale. Il cambiamento organizzativo nell'era digitale
46. Dicolab-cultura al digitale. Corsi MOOC per la formazione digitale. Diritto e digitalizzazione del patrimonio culturale
47. Dicolab-cultura al digitale. Corsi MOOC per la formazione digitale. Il digitale e il lavoro in ambito culturale
48. Dicolab-cultura al digitale. Corsi MOOC per la formazione digitale. I processi di ascolto per la progettazione digitale
49. Patrimonio Sommerso - La Soprintendenza Nazionale per il patrimonio subacqueo: presentazione dell'istituzione, delle attività e dei progetti in Italia e all'estero
50. Patrimonio Sommerso - La Convenzione Unesco 2001 per la protezione del patrimonio culturale subacqueo dell'istituzione, delle attività e dei progetti in Italia e all'estero
51. Dicolab-cultura al digitale. Formazione e miglioramento delle competenze digitali - Introduzione alla gestione documentale
52. Dicolab-cultura al digitale. Formazione e miglioramento delle competenze digitali - L'archivio digitale. formazione e conservazione

per un totale di n. 52 corsi e n. 87 giorni di formazione.

Corsi autorizzati dalla DG ERIC e promossi dagli Istituti MiC

1. Il Nuovo Codice dei Contratti pubblici
2. Codice etico e codice di comportamento per il personale di vigilanza
3. Codice etico e codice di comportamento per il personale tecnico amministrativo
4. Programmazione e gestione degli appalti pubblici
5. Il Geoportale Nazionale per l'Archeologia. Strumenti operativi e funzionalità
6. GIS base con software QGIS
7. Corso di approfondimento sulla Lingua dei Segni Italiana (LIS)

per un totale di n. 7 corsi e n. 33 giorni di formazione

Corsi a cura della SNA con partecipazione del personale MiC autorizzata dalla DG ERIC

1. Laboratorio in Tecniche e scrittura efficace
2. Project Management nella PA: strumenti, competenze e comportamenti
3. Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari
4. Relazioni esterne istituzionali e public affairs
5. Writing Skills - prima edizione
6. Armonizzazione europea e contabilità economico-patrimoniale nelle Amministrazioni Statali
7. International Soft Skills
8. Analisi degli indicatori statistici economici e sociali nel quadro del PNRR
9. Themes 1 Issues of Government
10. La responsabilità amministrativo-contabile del pubblico dipendente
11. Introduzione alla valutazione delle politiche pubbliche
12. Laboratori di diritto amministrativo
13. Laboratori sulla gestione del personale - prima edizione
14. AIR e VIR strumenti e tecniche per la valutazione degli interventi normativi
15. Le regole dell'azione amministrativa
16. Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo-contabile
17. Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici
18. Organizzazione e pratiche di monitoraggio del PNRR
19. Il ruolo e la funzione del RUP per il PNRR
20. Writing Skills - seconda edizione
21. Principi di management pubblico
22. Diventare Esperto Nazionale Distaccato (END)
23. International Soft Skills

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

24. Laboratori sulla gestione del personale – seconda edizione
25. La cooperazione amministrativa in Europa
26. Il lavoro agile in pratica: regole strumenti e modelli
27. La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni
28. Le misure per la digitalizzazione nel PNRR i principali progetti di trasformazione digitale nella PA
29. Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato (FOIA) nel sistema italiano buone pratiche profili tecnici e applicativi
30. Introduzione al diritto del lavoro pubblico
31. Complex problem solving per i manager della PA
32. Laboratori sulla gestione del personale – terza edizione
33. Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici
34. Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato elementi economici contabili finanziari e ambientali
35. Diploma di esperto in Appalti pubblici-in collaborazione con ANAC
36. La revisione contabile negli enti e organismi pubblici
37. Il linguaggio dell'Amministrazione -in collaborazione con Accademia della Crusca
38. Diploma di esperto in Valutazione delle politiche pubbliche
39. Laboratori sui contratti pubblici
40. Laboratori sulla gestione del personale – quarta edizione
41. La conoscenza nelle decisioni pubbliche: il ruolo degli esperti
42. La leadership nella PA
43. Comunicazione pubblica & social network
44. Resilienza la bussola per affrontare le transizioni: in collaborazione con Commissione Europea JRC
45. La legge 234/2012: le funzioni europee dell'Amministrazione italiana
46. Introduzione all'analisi delle politiche pubbliche
47. La disciplina dei contratti pubblici
48. L'organizzazione dell'Amministrazione modelli pratiche strumenti
49. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio
50. Introduzione alla contabilità pubblica
51. Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo contabile
52. Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico – privato, elementi economici contabili finanziari e ambientali
53. Gestione della tecnologia e dell'innovazione nella PA
54. Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali-in collaborazione con ARAN
55. Laboratori sui contratti pubblici
56. Introduzione all'analisi delle politiche pubbliche
57. Progettare le politiche pubbliche: il policy design
58. The Language of Law and Economics for Government
59. La disciplina europea dei servizi, dei servizi digitali e la digitalizzazione nella PA
60. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio
61. Le regole dell'azione amministrativa: seminari tematici
62. Controllo di gestione costi standard e servizi erogati
63. L'attività ispettiva nella Pubblica amministrazione
64. Il lavoro agile in pratica: regole strumenti e modelli
65. Laboratori di diritto amministrativo
66. Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari
67. Prevenzione e contrasto alla PA: dalla legge 190/2012 al PNRR
68. Introduzione al diritto amministrativo
69. Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche
70. Come gestire le relazioni per un colloquio di feedback efficace
71. Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti: Il nuovo codice dei contratti pubblici
72. Decidere nelle organizzazioni pubbliche: comportamenti, metodi e strumenti
73. Le regole dell'azione amministrativa seminari tematici
74. La contabilità economico-patrimoniale in partita doppia: la riforma 1.15 del PNRR
75. Laboratori sui contratti pubblici
76. Laboratorio di public speaking

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

77. Project Management nella PA: strumenti, competenze e comportamenti
78. Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici
79. Laboratori sulla gestione del personale
80. Gestione e valorizzazione della conoscenza attraverso le reti sociali
81. Statistiche per la finanza pubblica nel PNRR
82. Armonizzazione europea e contabilità economico-patrimoniale nelle Amministrazioni Statali
83. Laboratori sulla gestione del personale
84. Laboratori sui contratti pubblici
85. Gestire il cambiamento organizzativo per l'attuazione del PNRR
86. Intelligenze relazionali per il management
87. Principi di management pubblico
88. Drafting normativo
89. Il Responsabile anagrafe stazione appaltante- in collaborazione con ANAC
90. Laboratori sulla gestione del personale
91. Sviluppo professionale del personale del Ministero dell'Istruzione e del merito
92. Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti: Il nuovo codice dei contratti pubblici
93. Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici
94. Diploma di esperto in Prevenzione della corruzione e trasparenza- in collaborazione con Avvocatura dello Stato
95. Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici
96. Introduzione al management pubblico
97. Decidere nelle organizzazioni pubbliche: comportamenti, metodi e strumenti
98. Laboratorio in tecniche di scrittura efficace
99. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR
100. Il rispetto della Carta dei diritti fondamentali come condizione abilitante orizzontale nell'ambito dell'attuazione dei programmi della Politica di coesione europea 2021-2027
101. Data science per la PA
102. Recovery Plan: la strategia UE per la ripresa
103. La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale
104. Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari
105. Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato (FOIA) nel sistema italiano buone pratiche profili tecnici e applicativi
106. Writing Skills
107. International Soft Skills - Glasgow
108. International Soft Skills -Exeter
109. Diploma di esperto in Data science per la PA
110. Protezione della privacy: regole ruoli e profili operativi
111. Il lavoro agile in pratica: regole strumenti e modelli
112. Comunicazione pubblica & social network
113. Diventare Esperto Nazionale Distaccato (END)
114. Complex problem solving per i manager della PA
115. Project Management nella PA: strumenti, competenze e comportamenti
116. Laboratorio di comunicazione efficace
117. IL PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico
118. Introduzione alla contabilità pubblica
119. La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni
120. Gestire il cambiamento organizzativo per l'attuazione del PNRR
121. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio
122. Il ruolo e le funzioni del RUP per il PNRR
123. Gli strumenti digitali di acquisto e negoziazione- in collaborazione con CONSIP
124. Il riconoscimento delle qualifiche professionali nel quadro della disciplina europea
125. Laboratorio in tecniche di scrittura efficace
126. Laboratorio di comunicazione strategica-Il linguaggio dell'accordo e i metodi per un dialogo impeccabile
127. Gli Aiuti di Stato tra ordinamento europeo e disciplina nazionale nell'epoca del PNRR
128. Laboratori sulla gestione del personale
129. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio
130. Le regole dell'azione amministrativa
131. Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti: Il nuovo codice dei contratti pubblici

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

132. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR
133. La disciplina europea dei servizi, dei servizi digitali e la digitalizzazione nella PA
134. Competenze digitali: cosa sono e perché è importante conoscerle
135. Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti: Il nuovo codice dei contratti pubblici
136. Valutare le performance e i comportamenti nella PA
137. Organizzare e gestire gruppi di lavoro
138. La disciplina dei contratti pubblici
139. Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo contabile
140. Le regole dell'azione amministrativa: seminari tematici- la riforma della conferenza di servizi
141. Tecnologie abilitanti per la trasformazione digitale
142. Disciplina e prospettive della previdenza complementare nel settore pubblico
143. Laboratori di diritto amministrativo
144. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio
145. Laboratorio di comunicazione efficace
146. Formazione specialistica per il personale delle Stazioni appaltanti: Il nuovo codice dei contratti pubblici
147. Organizzazione e pratiche di monitoraggio del PNRR
148. Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici
149. Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici
150. L'Unione Europea: sistema istituzionale, politiche materiali e profili programmatici
151. Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici
152. L'organizzazione dell'Amministrazione modelli pratiche strumenti
153. Il linguaggio dell'Amministrazione-in collaborazione con Accademia della Crusca
154. Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari
155. Diversity Management: pratiche, strumenti e regole
156. Gestire il cambiamento organizzativo per l'attuazione del PNRR
157. Competenze digitali: cosa sono e perché è importante conoscerle
158. Laboratorio di public speaking
159. Smart leadership
160. Come gestire le relazioni per un colloquio di feedback efficace
161. L'attività ispettiva nella Pubblica amministrazione
162. La revisione contabile negli enti e organismi pubblici
163. Investire sul capitale umano: competenze e formazione- in collaborazione con Dipartimento Funzione Pubblica
164. Le misure per la digitalizzazione nel PNRR i principali progetti di trasformazione digitale della PA
165. Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR
166. Laboratorio di comunicazione efficace

per un totale di n. 166 corsi e n. 851 giorni di formazione.