



Ministero della cultura

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE***

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

Anno 2024

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

Aprile 2025

# Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

## INDICE

<b>PRESENTAZIONE</b>		<b>pag.</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i></b>	<b>pag.</b>	<b>2</b>
1.1	- <i>Contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	<b>pag.</b>	<b>2</b>
1.2	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>pag.</b>	<b>2</b>
	- <i>Processo di definizione degli obiettivi e relativo monitoraggio</i>	<b>pag.</b>	<b>2</b>
1.3	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>pag.</b>	<b>3</b>
	- <i>Assegnazione degli obiettivi</i>	<b>pag.</b>	<b>3</b>
	- <i>La valutazione della performance individuale dei dirigenti</i>	<b>pag.</b>	<b>4</b>
1.4	<b>CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO</b>	<b>pag.</b>	<b>4</b>
1.5	<b>MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> PER L'ANNO 2024</b>	<b>pag.</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i></b>	<b>pag.</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</b>	<b>pag.</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2024</b>	<b>pag.</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ CONFLUITO NEL PIAO. RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO</b>	<b>pag.</b>	<b>7</b>
	- <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	<b>pag.</b>	<b>7</b>
	- <i>Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati</i>	<b>pag.</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
	- <i>Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione</i>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
	- <i>Sviluppo della piattaforma del Sistema Museale Nazionale e definizione degli standard di qualità</i>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
	- <i>La piattaforma del Sistema Museale Nazionale (SMN): lo strumento tecnologico</i>	<b>pag.</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO</b>	<b>pag.</b>	<b>11</b>

## **PRESENTAZIONE**

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni viene redatta dall'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. e monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, anche sulla scorta delle informazioni ricevute dagli uffici dell'amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (di seguito Sistema) del Ministero della Cultura (MiC) è stato adottato, ai sensi dell'art. 7 del citato d.lgs., in data 9 dicembre 2010 con decreto ministeriale n. 8649 e successivamente aggiornato con decreto ministeriale 12 settembre 2016. I documenti sono consultabili al seguente link:

[https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina778\\_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html](https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html)

Del vigente Sistema l'Organismo ha 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. Questo OIV, già con nota prot. n. 108 del 6 marzo 2023 e successivamente in diverse occasioni anche per le vie brevi, ha rappresentato all'Organo di vertice politico, tale improrogabile necessità.

Con nota n. 14843 del 6 giugno 2023 il Capo di Gabinetto, d'ordine del Ministro, ha conferito l'incarico di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* al direttore della direzione generale Organizzazione pro-tempore, il quale ha condiviso con questo Organismo una bozza informale del nuovo Sistema che lo scrivente ha ritenuto però non più adeguata, in quanto riferita ad una struttura organizzativa superata dall'intervenuto d.P.C.M. n. 57 del 15 marzo 2024. Infatti con lo stesso d.P.C.M. la compagine organizzativa del MiC, è passata da una struttura segretariale ad una struttura dipartimentale, articolata in 4 dipartimenti, 13 uffici di livello dirigenziale generale centrali, ivi inclusi l'Unità di missione per il PNRR e la Soprintendenza speciale per il PNRR, nonché 15 uffici di livello dirigenziale generale periferici dotati di autonomia speciale. Inoltre, con l'art. 1 del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 201 convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 16 al comma 2-bis, è stata istituita presso l'Ufficio di gabinetto una posizione dirigenziale di livello generale destinata al Piano Olivetti per la cultura, incrementando di una unità dirigenziale di livello generale la dotazione organica del Ministero. Oltre a ciò l'art. 2 del medesimo decreto ha istituito l'unità di missione per i progetti di cooperazione culturale con l'Africa e il Mediterraneo allargato, operante fino alla data del 31 dicembre 2028.

Per il ciclo della performance 2024, 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.

Con la presente relazione lo scrivente Organismo, riferisce sullo stato di funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni per il ciclo di gestione della performance dell'anno 2024, al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza, nell'ottica di un progressivo e graduale miglioramento. Per quanto concerne 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.

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

### ***1.1. 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.

Da ultimo l'art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni nella legge 21 aprile 2023, n. 41, ha introdotto nuove disposizioni in materia di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, come meglio specificato con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 emessa a firma congiunta dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione pubblica. Il mancato rispetto della citata normativa comporterà la riduzione della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30%. Al riguardo con decreto ministeriale del 21 marzo 2024 n. 109, sono state individuate le figure apicali destinatarie delle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento identificate nei direttori generali a capo dei centri di responsabilità amministrativa. I suddetti dirigenti generali sono stati poi invitati dal Ministro ad individuare, con propri decreti, i dirigenti di seconda fascia responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali. Nelle schede di assegnazione degli obiettivi per l'anno 2024 è stato attribuito ai predetti dirigenti un apposito specifico obiettivo.

### **1.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### ***Processo di definizione degli obiettivi e relativo monitoraggio***

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

1. Atto di indirizzo dell'On.le Ministro per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026, con il quale il vertice politico individua gli indirizzi programmatici e linee strategiche dell'attività dell'Amministrazione, emanato con decreto ministeriale n. 26 del 23 gennaio 2024 reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/25926>;
2. Nota integrativa a legge di bilancio 2024-2026 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->

# Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

[/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/bilancio\\_di\\_previsione/bilancio\\_finanziario/2024-2026/DLB/DLB\\_2024\\_DLB-04-AT-140-Cultura.pdf](#)

3. Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2024, che definisce gli obiettivi annuali di tutte le unità dirigenziali di primo livello (strutture di livello dirigenziale generale), compresi gli obiettivi che non sono direttamente riconducibili al livello triennale della programmazione. La Direttiva è stata emanata con decreto ministeriale n. 107 del 19 marzo 2024 reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/26211>;

4 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 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. Il PIAO del Mic per il 2024 è stato emanato con decreto ministeriale del 31 marzo 2024, n. 36 ed è reperibile sul link: <https://trasparenza.cultura.gov.it/archiviofile/mic/Altri%20contenuti/Prevenzione%20della%20Corruzione/PIAO%202024-2026%20signed.pdf>

5. Relazione propositiva all'On.le Ministro sulla valutazione dei Dirigenti generali centrali e periferici elaborata dall'OIV a seguito dei monitoraggi periodici e conclusivi effettuati con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance* (STP), in coerenza con il calendario stabilito dalla Direttiva generale. Al momento il Documento è in corso di perfezionamento poiché sono stati chiesti ulteriori approfondimenti e sono state effettuate specifiche verifiche sui risultati riportati, anche in riferimento al conseguimento del citato obiettivo specifico in materia di riduzione dei tempi di pagamento. L'Amministrazione terrà conto degli esiti del monitoraggio della Direttiva generale e degli obiettivi individuati nel PIAO, per la stesura della "*Relazione sulla performance 2024*".

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 2024 e il triennio 2024-2026, 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.

## 1.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE

### *Assegnazione degli obiettivi*

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

Per il personale non dirigenziale non sono previsti obiettivi individuali; esso contribuisce al raggiungimento degli obiettivi organizzativi delle strutture di cui fa parte e la sua *performance* è funzionale al risultato della struttura di appartenenza. Pertanto l'assegnazione degli obiettivi individuali è stata rivolta ai dirigenti di I e di II fascia in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, mediante la sottoscrizione di apposite schede individuali previste dal Sistema.

# Ministero della cultura

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Pur non essendo ancora completato il processo di valutazione dell'anno 2024, la fase di assegnazione degli obiettivi al momento appare tuttavia in linea con le indicazioni del Sistema.

### ***La valutazione della performance individuale dei dirigenti***

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).

In assenza di un aggiornamento del Sistema di Misurazione e valutazione della *performance*, che tenga conto delle intervenute modifiche organizzative, l'Organo di vertice politico ha deciso di procedere per la gestione del ciclo della *performance* dei titolari degli Istituti e Musei di livello dirigenziale generale in analogia con i titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa.

Questo Organismo, con il supporto della Struttura Tecnica e avvalendosi anche delle informazioni fornite dagli Uffici, ha 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. 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.

### **1.4 CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO**

Il ciclo di programmazione, avviato dall'Organo di indirizzo politico, supportato dall'OIV, è iniziato con l'emanazione del citato Atto di indirizzo con il quale sono state individuate le priorità politiche e le connesse aree di intervento cui collegare l'impostazione del bilancio per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026.

Successivamente sono stati definiti gli obiettivi a seguito di apposite interlocuzioni con i direttori generali che sono confluiti nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2024. La programmazione contenuta nella Direttiva 2024 è stata caratterizzata dall'assegnazione di alcuni obiettivi comuni ai quali si affiancano altri obiettivi peculiari legati a tematiche specifiche. Gli obiettivi individuati, inoltre, sono stati formulati in stretto raccordo con le indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nel PIAO. Con le medesime modalità sono stati definiti gli obiettivi specifici triennali inseriti nel citato PIAO.

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 2024 - tabella 14 e sono state utilizzate in maniera efficace garantendo la tutela, la valorizzazione e la fruizione dei beni culturali.

Anche nel 2024 la programmazione ha previsto l'individuazione di un obiettivo strategico trasversale in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dei processi amministrativi. Inoltre, come già anticipato, nella scheda di assegnazione degli obiettivi è stato inserito un obiettivo specifico sui tempi di pagamento delle fatture commerciali avente un peso non inferiore al trenta per cento della retribuzione di risultato, ai sensi del citato art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni nella legge 21 aprile 2023, n. 41.

# Ministero della cultura

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Il Documento di programmazione per quanto concerne i Centri di responsabilità amministrativa consta di n. 59 obiettivi strategici e strutturali. Di questi, 39 sono legati alle priorità politiche individuate con il citato Atto di indirizzo, mentre i restanti 20 rappresentano gli obiettivi strutturali.

La programmazione 2024 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. 91 obiettivi.

### **1.5 MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* PER L'ANNO 2024**

Il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione è stato effettuato sistematicamente e costantemente dall'OIV supportato dalla Struttura Tecnica, 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 STP 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 con a supporto la Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance* che attualmente risulta essere così composta:

- 1 funzionario amministrativo
- 2 assistenti amministrativi

Tenuto conto delle competenze dell'OIV che risultano ampliate rispetto al passato con l'assegnazione nel corso degli ultimi anni di numerosi nuovi delicati compiti, l'organico della Struttura tecnica appare assolutamente sottodimensionato.

Finora è stato possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio, nonostante un costante aumento degli uffici dirigenziali generali intervenuta nel corso degli anni, grazie all'impegno, alla disponibilità e alla professionalità dei componenti della Struttura. La notevole carenza di personale e l'aggravio dei compiti connessi all'assolvimento degli adempimenti dell'OIV, rischia però di non garantire il rispetto della tempistica degli adempimenti.

## Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### 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.

Nel 2024 sono state avviate le attività propedeutiche all'inserimento nel predetto sistema di controllo di gestione delle nuove posizioni economiche previste dal rinnovo del CCNL 2019-2021.

### 4. I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2024

Le attività formative per l'anno 2024 sono state definite tenuto conto dei compiti istituzionali della Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali - individuati dall'art.15 del DPCM 2 dicembre 2019 n. 169, come modificato dal DPCM 24 giugno 2021, n. 123, in combinato disposto con quanto stabilito dall'Art. 41 del DPCM n. 57 del 15 marzo 2024 - in collaborazione con le Direzioni generali e gli Istituti centrali del Ministero, con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali (attualmente Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali) e in sinergia con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), con Università, Istituti ed Enti di ricerca.

Le attività formative sono state tracciate, in continuità con gli anni precedenti, a partire dalle indicazioni comunitarie presenti negli indirizzi del **Next Generation EU** (NGEU) e nel programma **New European Bauhaus** della Commissione Europea, nonché a livello nazionale.

Al fine di facilitare la partecipazione di una platea più ampia possibile del personale del Ministero, l'offerta formativa è stata declinata in differenti tipologie (formazione in aula, webinar, video-lezioni, moduli multimediali) e modalità di fruizione (in presenza, on line in diretta e in differita sulle piattaforme del MiC e della Fondazione Scuola o in modalità mista). Ove possibile, i corsi organizzati e promossi dalla Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali sono stati resi disponibili anche per utenti esterni all'Amministrazione, quali studenti, operatori, professionisti ed esperti del settore, in un'ottica collaborativa e sinergica dell'attività svolta sul patrimonio culturale a livello nazionale e internazionale.

# Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

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 stato mantenuto, inoltre, un livello minimo e massimo di crediti annui, al fine di favorire una più equa distribuzione delle 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 autorizzazione anche ai fini del riconoscimento dei relativi CFC, così come per i corsi erogati dalla SNA per i quali questa Direzione generale pubblica annualmente gli elenchi, con indicazione dei relativi crediti maturati.

Le attività svolte dalla Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, sono state condotte secondo quanto già stabilito nella Convenzione quadro siglata il 4 febbraio 2021, prorogata per un ulteriore anno, con nota DGERIC prot. n. 2032 del 30/01/2024, e in continuità con quanto svolto dal 2020.

Nel corso del 2024, con apposite circolari e puntuali riscontri alle istanze del personale MiC, sono state, inoltre, promosse e fornite indicazioni utili su ulteriori opportunità formative e di specializzazione professionale.

In un'ottica di miglioramento delle modalità di erogazione e accessibilità alla fruizione delle attività formative organizzate e proposte dalla Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali, in collaborazione con la stessa, è stata predisposta, la nuova piattaforma della formazione *E-lea*, per l'erogazione dei corsi in modalità e-learning. Inoltre, nel corso dell'anno 2024 si è proceduto all'erogazione, sulla stessa Piattaforma, di un questionario di gradimento per ogni iniziativa formativa.

## **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 nella Priorità Politica "*Migliorare l'organizzazione e il funzionamento dell'amministrazione. Digitalizzazione. Attività europea e internazionale.*" dell'Atto di indirizzo emanato dal Signor 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.

### ***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

## Ministero della cultura

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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 2024, 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.

L'aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi avviata negli anni precedenti proseguirà anche nel corso del 2025, 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.

A partire dall'anno 2025, l'attività di monitoraggio, si svolgerà sulla piattaforma GZOOM: le specifiche modalità di svolgimento delle rilevazioni terranno conto 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.

#### **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 l'applicativo "PAT" (Portale Amministrazione Trasparente).

L'applicativo in parola, iscritto dalla Agenzia per l'Italia Digitale nel catalogo dei programmi riutilizzabili da altre PA, permette di adempiere puntualmente agli "obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni" coerentemente con l'evolversi del quadro normativo di riferimento, permettendo altresì l'implementazione dei moduli in maniera decentrata mediante la configurazione di referenti abilitati con specifici privilegi di accesso, "Amministratore" e/o "Compilatore".

Dall'utilizzo del Portale Amministrazione Trasparente sono emerse esigenze che hanno condotto

## Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ad ulteriori analisi sull'applicativo, volte ad ottenere nuove implementazioni e personalizzazioni.

Nello specifico, per le procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024, al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione, le stazioni appaltanti devono:

- comunicare tempestivamente alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), tramite le piattaforme di approvvigionamento digitale (Es. MePA), tutti i dati e le informazioni di cui all'articolo 23 del codice degli appalti;
- pubblicare nell'area Amministrazione Trasparente del sito istituzionale le ulteriori informazioni, dati e documenti per cui NON si prevede la trasmissione alla BDNCP.

In particolare, è necessario che siano pubblicate le seguenti informazioni:

- per ogni procedura, i dati e le informazioni che NON devono essere comunicati alla BDNCP, come individuati nell'Allegato 1) alla Delibera 601/2023 e un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi al ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP;
- atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure, come individuati nell'Allegato 1) alla Delibera 601/2023.

Le sopra indicate novità relative agli obblighi di pubblicazione in materia di Bandi di gara e Contratti sono state totalmente recepite dal Portale Amministrazione Trasparente (PAT). In particolare, per ogni procedura avviata a partire dal 1° gennaio 2024 e inserita sul Portale PAT, a seguito della compilazione del campo "CIG", il sistema genera in automatico un link che rimanda ai dati presenti nella BDNCP.

Il PAT, oltre che con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, è stato reso interoperante anche con la piattaforma PerlaPA. Per quanto concerne la sezione *Incarichi e Consulenze*, infatti, viene garantita e monitorata l'interoperabilità con la banca dati che raccoglie tutti gli incarichi conferiti dalle pubbliche amministrazioni sia a dipendenti pubblici che a consulenti (*Anagrafe delle prestazioni*).

Il PAT dialoga anche con gli applicativi per la gestione della contabilità in uso presso molti Istituti autonomi del MIC: tramite web services possono essere caricate massivamente le informazioni sulle procedure di gara.

Con riferimento alla tematica dell'accesso civico (semplice e generalizzato), 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.

A far data dal 18 luglio 2024 si è dunque proceduto ad attivare la funzionalità di compilazione online delle richieste di accesso civico generalizzato sul portale PAT. L'attivazione nella prima fase ha coinvolto unicamente le Soprintendenze Archeologia, Belle arti e Paesaggio. Gli istanti possono compilare le istanze indirizzate alle SABAP direttamente dalla pagina dedicata all'interno della sezione Amministrazione Trasparente del sito MIC:

[https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina770\\_accesso-civico.html](https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina770_accesso-civico.html).

Si prevede di estendere tale funzionalità a tutti gli Istituti una volta entrato a regime il nuovo assetto organizzativo.

Il registro degli accessi è pubblicato nell'apposita Sezione dedicata del sito web istituzionale accessibile al seguente link:

[https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto89\\_registro-degli-accessi\\_770.html](https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto89_registro-degli-accessi_770.html)

## 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 proseguito l'attività di rilevazione, monitoraggio ed analisi del grado di soddisfazione dei 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, avviata nel 2023. In particolare, si è dotata di strumenti di monitoraggio e analisi idonei 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 avere a disposizione 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, la piattaforma e le analisi messe a disposizione dal fornitore del servizio restituiscono informazioni sulla percezione degli utenti relativa 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.

Nel corso del 2024 è stata completata l'abilitazione all'accesso di tutti gli istituti autonomi (musei e DRMN) alla piattaforma di monitoraggio, con la creazione di una community di referenti coordinata dalla Direzione generale Musei. Con cadenza mensile si è proceduto alle verifiche periodiche del funzionamento della piattaforma di rilevazione dati in tempo reale e alla valutazione di eventuali richieste provenienti dai musei, in particolare per quanto riguarda l'inserimento di eventuali luoghi mancanti nell'elenco, che gli istituti – nell'ambito della loro autonomia – hanno proposto di monitorare. Sono state prodotte 12 analisi, con cadenza mensile (presentate sotto forma di report descrittivi, report divulgativi e grafiche), e un report annuale.

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

La Direzione generale Musei che coordina tutte le azioni volte alla costituzione del sistema dei Musei italiani, collaborando con tutti gli attori coinvolti, statali e non statali, pubblici e privati, ha continuato le azioni di dialogo con le altre amministrazioni centrali, quali il Ministero della Difesa per l'accreditamento dei musei militari, quelle regionali, cui compete la gestione dell'iter di accreditamento dei musei non statali, nonché con i musei statali.

Nel corso del 2024 il numero complessivo dei musei statali e non statali aderenti al SMN è salito a 987, di cui 542 accreditati e 445 collegati.

Inoltre, la Direzione ha portato avanti le attività di formazione del personale museale collaborando con la Fondazione Scuola dei Beni e delle attività culturali e la Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti centrali nella realizzazione del quarto ciclo di **Musei in corso**, il progetto di formazione e informazione sul Sistema museale nazionale.

Parallelamente, è proseguita l'attività di sviluppo e implementazione dei contenuti dell'app Musei italiani e della piattaforma di ticketing realizzate nel 2023 nell'ambito del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) M1C3 –1.2 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e

# Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura". L'app Musei Italiani, che 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 presenta ad oggi 457 schede-museo pubblicate. Inoltre, 147 musei statali utilizzano il sistema di ticketing di Musei italiani.

Nel corso del 2024 sono state condotte le attività volte al rilascio di ulteriori funzionalità dell'app relative agli "itinerari consigliati", che permettono all'utente di seguire un itinerario virtuale tra i musei pubblicati nell'app e alla pubblicazione delle "mostre" attive su tutti i luoghi della cultura.

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

In coerenza con le attività di sviluppo dell'app, è stata rilasciata anche un aggiornamento della versione del front-end della piattaforma del Sistema museale nazionale, quale interfaccia web di Musei italiani, raggiungibile all'indirizzo [museiitaliani.it](http://museiitaliani.it), che espone le stesse informazioni dell'app con le card dei musei e le sezioni su eventi, mostre e "itinerari consigliati" e una pagina dedicata all'acquisto on line dei biglietti.

## **7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Dall'analisi fin qui condotta, appare indispensabile che l'Amministrazione proceda al più presto alla revisione ed aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, anche alla luce del citato d.p.c.m. 57/2024 e delle modifiche introdotte dall'art. 33 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 2022-2024 relativamente alle premialità differenziate. Inoltre, si dovrà tener conto anche della nuova Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 16 gennaio 2025.

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.

È 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.

Si ribadisce la necessità che l'Amministrazione, con il supporto metodologico dell'OIV, si attivi per realizzare un sistema informatico che coordini 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* viene percepito ancora per molti versi come lo svolgimento di un 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 riassumono di seguito le principali raccomandazioni:

- 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,

## Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

- che possano correttamente promuovere l'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*;
  - l'incremento delle unità addette alla Struttura tecnica permanente per poter assolvere in maniera efficace ed efficiente ai numerosi compiti cui attende l'IOIV, anche quale referente della Corte dei Conti e dell'ANAC in materia di trasparenza.

Presidente Dott.ssa Anna Maria Buzzi

Componente Prof. Luciano Hinna

Componente Dott. Salvatore Romanazzi