



Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

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

Anno 2025

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

Aprile 2026

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.	1
1.1	- <i>Contesto di riferimento</i>	pag.	1
1.2	- <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag.	1
1.3	- <i>Contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag.	2
2	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	pag.	3
2.1	- <i>Processo di definizione degli obiettivi</i>	pag.	3
2.2	- <i>Assegnazione degli obiettivi</i>	pag.	3
3	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag.	4
3.1	- <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	pag.	4
3.2	- <i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	pag.	4
4	CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO	pag.	4
5	MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025	pag.	5
6	ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag.	6
7	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	pag.	6
8	I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2025	pag.	7
9	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.	8
9.1	- <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	pag.	9
9.2	- <i>Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati</i>	pag.	10
10	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ	pag.	11
10.1	- <i>Coinvolgimento dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione</i>	pag.	11
10.2	- <i>Sviluppo della piattaforma del Sistema Museale Nazionale e definizione degli standard di qualità</i>	pag.	12
11	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	pag.	13

PRESENTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 20, n. 150 e ss.mm.ii. *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*, avvalendosi delle informazioni ricevute dagli uffici dell'Amministrazione.

Con la presente Relazione lo scrivente Organismo, istituito in forma collegiale, 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 2025, mettendo in evidenza gli aspetti positivi e negativi, nonché le proposte per l'integrazione e per lo sviluppo, al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza, nell'ottica di un progressivo e graduale miglioramento. Il documento presenta quindi le valutazioni di questo Organismo in materia di performance organizzativa e individuale, di integrazione con il ciclo di bilancio e con il sistema dei controlli interni, di adempimenti per la trasparenza, l'anticorruzione e di standard di qualità dei servizi erogati.

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

1.1. Contesto di riferimento

Nell'anno 2025 il Ministero della Cultura (di seguito MiC) ha proseguito l'azione di riorganizzazione iniziata a seguito dell'intervento d.P.C.M. n. 57 del 15 marzo 2024 che ha modificato la compagine organizzativa passando da una struttura segretariale ad una struttura dipartimentale, articolata in 4 dipartimenti:

- Dipartimento per l'Amministrazione generale (DIAG)
- Dipartimento per la tutela del patrimonio culturale (DIT)
- Dipartimento per la valorizzazione del patrimonio culturale (DIVA)
- Dipartimento per le attività culturali (DIAC)

Oltre ai citati Dipartimenti e gli Uffici di diretta collaborazione, l'Amministrazione consta di 13 uffici di livello dirigenziale generale centrali, ivi inclusi l'Unità di missione per il PNRR e la Soprintendenza speciale per il PNRR, nonché di 15 uffici di livello dirigenziale generale periferici dotati di autonomia speciale.

Inoltre, la legge 21 febbraio 2025 n. 16 di conversione con modificazioni del decreto-legge 27 dicembre 2024 n. 201, all'art. 1 - comma 2-bis - ha istituito 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 MiC.

Oltre a ciò l'art. 2 del medesimo decreto legge 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.

1.2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'attuale Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (di seguito Sistema) del MiC, adottato con decreto ministeriale n. 8649 in data 9 dicembre 2010 e successivamente aggiornato con decreto ministeriale 12 settembre 2016, è consultabile al seguente link: https://trasparenza.cultura.gov.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In proposito va osservato che questo OIV, già con nota prot. n. 108 del 6 marzo 2023 e ribadito in varie occasioni, ha rappresentato all'Organo di vertice politico l'improrogabile necessità di adeguare il vigente Sistema non più conforme alla più volte mutata struttura organizzativa anche in ottemperanza alle specifiche Linee Guida n. 2 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance – della Presidenza del Consiglio dei Ministri, affermando anche l'urgente necessità di prevedere anche un sistema informatico dedicato per la gestione della performance.

A tale fine, con la Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025, il Sig. Ministro ha individuato un apposito obiettivo *“Dare impulso alla definizione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, assegnato al Dipartimento per l'Amministrazione generale (DIAG).

Nel corso del 2025, a seguito dell'incarico di revisione del Sistema conferito al direttore della direzione generale risorse umane e organizzazione, sono state avviate le attività prodromiche alla definizione del nuovo Sistema, consistenti nel monitoraggio, nello studio e nell'analisi dei provvedimenti ministeriali volti a ridisegnare l'assetto organizzativo del Dicastero, nonché nella valutazione della graduazione delle attività e della complessità assegnata alle diverse strutture. Inoltre è stata elaborata una prima bozza, condivisa con gli stakeholder interni di riferimento, con il Capo di Gabinetto e i Capi Dipartimento.

Inoltre con decreto direttoriale n. 82 del 20 ottobre 2025 la Direzione generale Digitalizzazione e comunicazione, afferente al DIAG, ha istituito un Tavolo di lavoro congiunto finalizzato al coordinamento per la progettazione del sistema informativo integrato tra controllo di gestione e controllo strategico.

Per il ciclo della performance 2025, 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.

1.3. 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, già nell'anno 2024 ha introdotto nuove disposizioni in materia di

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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%.

Come è stato già attuato nel 2024, anche nel 2025 nelle schede di assegnazione degli obiettivi è stato attribuito ai predetti dirigenti un apposito specifico obiettivo.

2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1 Processo di definizione degli obiettivi

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 2025 e per il triennio 2025-2027, con il quale il vertice politico individua gli indirizzi programmatici e linee strategiche dell'attività dell'Amministrazione, emanato con decreto ministeriale n. 12 del 21 gennaio 2025 reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/27270>;

2. Nota integrativa a legge di bilancio 2025-2027 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: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/2025-2027/ni_lb/LBNOT1C_140.pdf

3. Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025, 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. 194 del 10 giugno 2025 reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/27809>;

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 gennaio 2025, n. 39 ed è reperibile sul link: <https://cultura.gov.it/comunicato/27479>

2.2. Assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi e lo svolgimento del relativo processo, in coerenza con il vigente Sistema, costituisce il collegamento tra gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi individuali previsti dalla Direttiva del Ministro per i Capi Dipartimento e per i direttori generali centrali e periferici afferenti, nonché per i dirigenti di seconda fascia, mediante 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 e la sua *performance* è funzionale al risultato della struttura di appartenenza.

Pur non essendo ancora completato il processo di valutazione dell'anno 2025, la fase di assegnazione degli obiettivi al momento appare in linea con le indicazioni del Sistema.

3 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

3.1. 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 2025 l'OIV con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance (di seguito STPMP) ha svolto il monitoraggio degli obiettivi della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione secondo le scadenze stabilite dal Sig. Ministro, fissate per il 16 settembre 2025 (I e II quadrimestre) e 20 gennaio 2026 per il monitoraggio conclusivo, acquisendo i dati trasmessi dagli Uffici di livello dirigenziale generale.

L'OIV a seguito dei monitoraggi periodici e conclusivi effettuati elabora la Relazione propositiva all'On.le Ministro sulla valutazione dei Dirigenti di vertice.

L'Amministrazione terrà conto degli esiti del monitoraggio della Direttiva generale e degli obiettivi individuati nel PIAO 2025-2027, per la stesura della *“Relazione sulla performance 2025”*.

3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello generale e non generale, in linea con quanto previsto dal Sistema, viene effettuata in relazione agli obiettivi conseguiti, i cui risultati sono misurati ed espressi in termini quantitativi mediante l'uso di appositi indicatori, tenendo conto anche dei dati di gestione degli uffici di II livello.

Questo Organismo, con il supporto della STPMP 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.

4 CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-FINANZIARIA E DEL BILANCIO

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 2025 e il triennio 2025-2027, 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.

Il ciclo di programmazione, avviato dall'Organo di indirizzo politico, supportato dall'OIV, è iniziato con l'emanazione del citato Atto di indirizzo del 21 gennaio 2025, con il quale sono state individuate le priorità politiche e le connesse aree di intervento cui collegare l'impostazione del bilancio per

l'anno 2025 e per il triennio 2025-2027.

Questo Organismo, con nota n. 32 del 27 gennaio 2025, ha avviato una ricognizione volta ad una raccolta delle prime proposte di obiettivi formulate dai Capi Dipartimento, tenuto conto delle Priorità politiche individuate dal sig. Ministro.

Successivamente, a seguito di apposite interlocuzioni con i direttori generali, sono stati definiti gli obiettivi che sono confluiti nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 2025.

La programmazione contenuta nella Direttiva 2025 emanata il 10 giugno 2025, conta complessivamente 21 obiettivi di cui n. 9 strategici e n. 12 strutturali ed è caratterizzata dall'assegnazione di alcuni obiettivi comuni ai quali si affiancano altri obiettivi peculiari legati a tematiche specifiche.

Gli obiettivi comuni individuati per il 2025 si riferiscono principalmente alle attività di coordinamento che i vertici dei Dipartimenti si trovano ad esercitare ai sensi del dPCM 15 marzo 2024, n. 57, nonché di una serie di obiettivi operativi riguardanti tematiche specifiche (quali la trasparenza dell'azione amministrativa, la formazione del personale, la cura della qualità del contenzioso) sulle quali si è cercato di assicurare l'uniformità, anche rispetto alla programmazione degli Uffici di livello dirigenziale generale afferenti.

Analogamente agli uffici interessati da progetti e iniziative specifiche, sono stati assegnati obiettivi volti a identificare i risultati conseguiti rispetto alla promozione di progetti di cooperazione culturale con l'Africa e il mediterraneo allargato, nonché alle iniziative volte a dare attuazione al Piano Olivetti.

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 ed anche nel 2025 la programmazione ha previsto l'individuazione di un obiettivo comune in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dei processi amministrativi.

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 2025 - Legge 30 dicembre 2024, n. 207 tabella 14 - e sono state utilizzate in maniera efficace garantendo la tutela, la valorizzazione e la fruizione dei beni culturali.

Anche per il 2025 è stato previsto 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.

5. MONITORAGGIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025

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 STPMP, 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 STPMP ha avviato contatti formali e informali con i referenti di ciascun centro, allo scopo di rilevarne, nel corso di esercizio e a fine d'anno, lo stato di realizzazione fisica e finanziaria, nonché 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.

Al momento sono stati chiesti ulteriori approfondimenti e sono state effettuate specifiche verifiche sui risultati riportati, anche in riferimento al conseguimento per il 2025 del citato obiettivo specifico in materia di riduzione dei tempi di pagamento. Pertanto la Relazione propositiva per la valutazione dei dirigenti di vertice è in corso di perfezionamento.

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.

6. ADEGUATEZZA DELLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE PER LA MISURAZIONE DELLA *PERFORMANCE* (STPMP)

L'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, è stato istituito in forma collegiale con decreto ministeriale 28 settembre 2022, n. 356 e prorogato con decreto ministeriale n. 287 del 7 agosto 2026 fino al 31 marzo 2027, con a supporto la STPMP che attualmente risulta essere così composta:

- 1 funzionario amministrativo
- 2 assistenti amministrativi
- 1 specialista legale amministrativo di supporto, ALES Spa.

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 STPMP appare assolutamente sottodimensionato.

Finora è stato possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio 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 dei compiti dell'OIV, rischia però di non garantire il rispetto della tempistica degli adempimenti.

7. 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.

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.

Nel 2025 le nuove posizioni economiche previste dal rinnovo del CCNL 2019-2021 sono entrate a regime. È stata avviata la revisione dei prodotti relativi alle attività di controllo di gestione e di aggiornamento dei centri di costo esistenti, a seguito della riorganizzazione di cui al D.P.C.M N. 57 del 2024.

8. I PROCESSI FORMATIVI. PIANO ATTUATIVO 2025

Nel 2025 si è completato il processo di riorganizzazione del Ministero che ha ridefinito ruoli e responsabilità in materia di formazione, attribuendo alla Direzione generale Risorse Umane e Organizzazione, incardinata nel Dipartimento per l'Amministrazione generale, il presidio strategico della programmazione, della rilevazione dei fabbisogni e della formazione e aggiornamento del personale. Pertanto, concretamente e fattivamente a partire dal mese di agosto 2025, i compiti istituzionali in materia di formazione sono transitati totalmente dalla ex Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali (DG ERIC) alla Direzione generale Risorse Umane e Organizzazione (DG RUO) allineando l'ambito delle attività a quanto disposto nel D.M. 270 del 5 settembre 2024 che attua quanto disposto dal DPCM n. 57 del 15 marzo 2024.

Alla DG RUO, tra le altre cose, compete attualmente la definizione del Piano di formazione, in raccordo con le strutture amministrative centrali e territoriali del Ministero, con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali e in sinergia con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Le attività formative sono state tracciate, in continuità con gli anni precedenti, anche 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.

Inoltre, in accordo con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1 del 14 gennaio 2025, si è rafforzato l'approccio sistemico dell'Amministrazione in materia di formazione e di realizzazione dei percorsi di crescita e di aggiornamento professionali per il proprio personale.

Al fine di supportare tutti gli Istituti centrali e periferici nella transizione dovuta alla riorganizzazione e alle novità introdotte dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica Amministrazione, sono state emesse 4 circolari procedurali, prima dalla ex Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali e poi dalla Direzione generale Risorse umane.

Nel corso del 2025 sono stati erogati 59 corsi interni, organizzati in collaborazione con altre Direzioni generali, Istituti centrali del MiC e con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali, gestiti tramite il Portale dei corsi, per un totale di 545 ore e 12.851 partecipanti.

Al fine di facilitare la partecipazione di una platea più ampia possibile del personale del Ministero, l'offerta formativa complessiva 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 Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali o in modalità mista). 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 ex Direzione generale Educazione ricerca e istituti

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

culturali e dalla Direzione generale Risorse Umane e organizzazione a partire da agosto 2025, 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. A seguito della pubblicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 in materia di formazione, il focus si è spostato maggiormente sulla formazione fruita con successo considerando l'obiettivo minimo delle 40 ore annue pro-capite previsto dalla suddetta Direttiva. A tutti i nuovi corsi è stato esteso e reso disponibile il test finale di valutazione delle competenze, anch'esso inserito tra i requisiti necessari per il raggiungimento dell'obiettivo formativo.

In relazione alle specifiche esigenze formative degli Istituti sono state avviate attività formative locali, per le quali la ex Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali (DG ERIC) e, a partire da agosto 2025, la Direzione generale Risorse Umane e Organizzazione (DG RUO), ha rilasciato la propria autorizzazione anche ai fini del riconoscimento dei relativi CFC e del riconoscimento delle ore di formazione, così come per i corsi erogati dalla SNA per i quali sono stati pubblicati gli elenchi volti alla conversione interna delle ore di formazione fruita nei relativi crediti maturati.

Le attività svolte in collaborazione con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali sono state condotte in continuità con quanto svolto dal 2020, secondo quanto stabilito nella Convenzione quadro siglata con la DG ERIC il 4 febbraio 2021 e sue successive modificazioni e integrazioni, rinnovata con la DG RUO il 23 dicembre 2025.

Nel corso del 2025, 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 aggiornamento professionale come, ad esempio, i percorsi formativi a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Portale dei Corsi, dedicato ai processi di iscrizione, autorizzazione, emissione attestati, monitoraggio e statistica sui corsi erogati è tutt'ora in uso così come la Piattaforma E-lea per la formazione e l'aggiornamento del personale MiC, avviata nel 2024, è ancora utilizzata per la fruizione delle attività formative, erogate in modalità diretta streaming e on demand, di tutti i corsi organizzati dalla ex Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali e, a partire da agosto 2025, dalla Direzione generale Risorse Umane e Organizzazione. Per ogni corso erogato in Piattaforma, è stato previsto un questionario volto alla misurazione del gradimento delle attività formative e dei docenti.

9. 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 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) risulta, nel corso del 2025, pienamente consolidata e operativa.

Il legame tra trasparenza, anticorruzione ed efficienza amministrativa trova il suo fondamento nell'Atto di indirizzo del Ministro del 21 gennaio 2025 (DM rep. 12), che ha individuato tra le priorità politiche trasversali per il triennio 2025-2027 il consolidamento dell'integrità dell'azione amministrativa e il rafforzamento della prevenzione della corruzione in tutti i processi di gestione.

Coerentemente con tale indirizzo, la programmazione della performance individuale per l'anno 2025 ha previsto obiettivi specifici per tutti i Centri di responsabilità amministrativa e gli Istituti

dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, con un'estensione capillare a tutti gli uffici afferenti tramite le direttive di secondo e terzo livello.

9.1. Rischi corruttivi e trasparenza

L'Amministrazione prosegue l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza focalizzandosi su:

- 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 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.

Un rilievo particolare assume la mappatura delle attività connesse all'attuazione del PNRR. La Struttura di coordinamento ha intensificato le attività di valutazione del rischio e di trattamento, individuando misure di prevenzione mirate per garantire la massima integrità nell'utilizzo delle risorse europee, supportando gli uffici anche attraverso la specifica sezione "Strategia Antifrode" del PIAO.

L'azione di monitoraggio del MiC, di norma, avviene con cadenza semestrale alle date del 31 maggio e 30 novembre di ciascun anno. Il monitoraggio è effettuato in autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici che hanno il compito di attuare le misure oggetto del monitoraggio, attraverso un applicativo messo a disposizione delle strutture all'interno del Portale della Sicurezza, accessibile online dalla rete intranet RPV del MiC alla voce "Modulo Anticorruzione". Con riguardo al 2025, stante la riorganizzazione ministeriale in atto, si è ritenuto opportuno effettuare un monitoraggio unico annuale. Tale monitoraggio ha visto, come di consueto, il coinvolgimento dei Referenti anticorruzione, i quali hanno fornito una relazione dettagliata circa gli adempimenti relativi alle principali misure di prevenzione trattate nel PIAO 2025-2027, tra le quali rotazione del personale, trasparenza, semplificazione e informatizzazione e controllo.

Sono confermati i benefici derivanti dal sistema di monitoraggio circa la possibilità di disporre di un sistema efficace di Analisi/Reporting; ridurre i tempi e la mole di lavoro degli uffici di supporto al RPCT e ai Referenti, necessari per la produzione di elaborati di analisi e delle statistiche a vantaggio delle attività di approfondimento; rafforzare la responsabilizzazione e il coinvolgimento di tutti i Dirigenti, per l'area di rispettiva competenza.

I dati ricavati dai monitoraggi sono oggetto di analisi e discussione con i referenti di settore per approfondire informazioni specifiche e spunti utili sui modelli di prevenzione della corruzione.

Ulteriori interlocuzioni di approfondimento sono state svolte (e continueranno nel 2026) per la verifica e l'aggiornamento della mappatura dei processi.

Sotto il profilo tecnologico, nel corso del 2025 è proseguita l'attività di personalizzazione della piattaforma specialistica GZOOM. Tale strumento, che entrerà a regime per la gestione del monitoraggio anticorruzione 2026, consentirà una mappatura dinamica dei processi e

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

l'implementazione di modelli di gestione del rischio in linea con le metodologie ANAC, semplificando le procedure di valutazione e aggiornamento del PIAO.

L'aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi ha ricevuto un impulso decisivo a seguito del perfezionamento del nuovo regolamento di organizzazione del Ministero (DPCM 57/2024).

Infine, si conferma il *trend* di crescita delle segnalazioni tramite la piattaforma di *whistleblowing*. L'incremento dei flussi istruttori registrato nel 2025 testimonia una consolidata cultura dell'integrità e una piena fiducia del personale e dei collaboratori nell'efficacia e nella riservatezza dello strumento di segnalazione di illeciti.

9.2. 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.*, l'Amministrazione si avvale dell'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 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.

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*).

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.

A far data dal 29 luglio 2025 inoltre il portale PAT è stato aggiornato alla Delibera ANAC n. 495/2024 che ha introdotto 3 schemi di pubblicazione standardizzati, per facilitare le pubbliche amministrazioni nell'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Questi schemi riguardano:

- Utilizzo delle risorse pubbliche: schema relativo alla sottosezione di primo livello *“Pagamenti dell'Amministrazione”* e sottosezione di secondo livello *“Dati sui pagamenti”* (art. 4-bis del d.lgs. 33/2013);
- Organizzazione delle pubbliche amministrazioni: schema relativo alla sottosezione di primo livello *“Organizzazione”*, sottosezione di secondo livello *“Articolazione degli uffici”* (art. 13 del d.lgs. 33/2013);
- Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Amministrazione: schema relativo alla sottosezione di primo livello *“Controlli e rilievi sull'Amministrazione”* e sottosezioni di secondo livello *“Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”*, *“Organi di revisione amministrativa e contabile”* e *“Corte dei conti”* (art. 31 del d.lgs. 33/2013).

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.

Si è dunque proceduto ad attivare la funzionalità di compilazione online delle richieste di accesso civico generalizzato sul portale PAT. L'attivazione ha coinvolto 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.

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

10. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E STANDARD DI QUALITÀ

10.1 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 conoscere la percezione dei visitatori e dei fruitori digitali dei musei, attraverso le tracce digitali lasciate in rete e, al contempo, 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 2025 è stata condotta un'operazione di verifica del funzionamento della piattaforma e di aggiornamento dei contenuti; inoltre, si è proceduto con l'integrazione e la correzione dell'elenco dei musei monitorati nell'ambito del progetto alla luce degli effetti della riforma organizzativa del MiC.

Nell'ordine di migliorare le possibilità offerte dal servizio, è stato realizzato un webinar formativo online, organizzato dalla Direzione generale Musei, dedicato a tutti gli istituti che hanno accesso alla piattaforma.

Con i dati raccolti dal monitoraggio sono stati redatti 12 report mensili di analisi, corredati di apparati grafici, contenenti informazioni dettagliate sulle performance dei musei monitorati, anche in termini di accoglienza, accessibilità, costi e gradimento dei servizi offerti. Inoltre, è stato prodotto un report annuale, aggiornato al 12 dicembre 2025, in cui le stesse informazioni sono state rilevate e analizzate su base annuale e restituite in forma analitica, grafica e testuale per essere presentate in occasione del panel sul turismo culturale del Salone Tourisma 2026.

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

Il 2025 ha visto la prosecuzione dell'attività della Direzione generale Musei nel coordinamento e nel rafforzamento del Sistema museale nazionale sia in ambito statale, con il puntuale supporto agli Istituti museali periferici del Ministero e delle Università, sia in ambito non statale attraverso la collaborazione con le Regioni in raccordo con il DM 113/2018, registrando un ulteriore e significativo aumento dei musei aderenti al SMN con un numero complessivo dei siti museali aderenti al SMN pari a 1306, di cui 695 accreditati e 611 collegati.

Più precisamente, in ambito statale la Direzione generale Musei ha monitorato l'avanzamento del processo di raggiungimento e mantenimento degli standard minimi dei LUQV da parte degli istituti autonomi e dei musei afferenti alle Direzioni regionali Musei nazionali. A tale scopo, la DG Musei ha fornito supporto ai direttori attraverso incontri, condivisione di esempi e modelli di documenti.

In aggiunta, nell'ambito della convenzione con la CRUI per l'adesione dei musei universitari al SMN, la Direzione generale Musei ha proseguito l'attività di supporto agli atenei e ha avviato a dicembre la nuova finestra per l'aggiornamento o il nuovo inserimento dei questionari di accreditamento, in coerenza con il DD giugno 2018.

Relativamente al coordinamento dell'adesione dei musei non statali per il tramite delle Regioni, nel periodo in oggetto, la Direzione generale Musei ha supportato la Regione Piemonte nel processo di equiparazione previsto dall'art. 4 del DM 113/2018. Inoltre, sono entrati a far parte del SMN n.164

musei non statali della Regione Lazio, aderenti all'Organismo museale regionale, in virtù dell'equiparazione ai sensi dell'art. 4 del DM 113/2018.

Inoltre, sono proseguite le attività di formazione del personale museale attraverso la collaborazione con la Fondazione Scuola dei Beni e delle attività culturali per il progetto di formazione e informazione sul Sistema museale nazionale. In particolare, il 4 dicembre si è tenuto un incontro informativo sul Sistema museale nazionale rivolto ai musei non statali della regione Piemonte.

Parallelamente è proseguita l'attività di implementazione delle schede-museo pubblicate nell'app e nel portale web in Musei italiani e degli istituti aderenti al sistema di ticketing Musei italiani, portando a circa 530 il numero delle schede pubblicate, comprendendo anche diversi musei non statali accreditati al SMN. Anche il numero degli istituti utilizzatori del sistema di ticketing è salito a circa 170.

11. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi fin qui condotta, appare indispensabile che l'Amministrazione completi al più presto la revisione ed aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, anche alla luce delle citate modifiche organizzative, delle modifiche introdotte dall'art. 33 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 2022-2024 relativamente alle premialità differenziate, nonché dell'evoluzione normativa intercorsa ed in particolare a quella prevista dall'art. 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41 in materia di riduzione dei tempi di pagamento.

Si auspica di anticipare i tempi di predisposizione dei documenti per l'avvio della programmazione al periodo settembre-ottobre dell'anno precedente. Una tale azione, da un lato, faciliterebbe una maggiore integrazione e un più efficace coordinamento del ciclo della performance con quello di bilancio e, dall'altro, agevolerebbe il rispetto delle scadenze imposte con riferimento alla adozione del PIAO.

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 del personale non dirigenziale, con modalità da individuare, in modo da accrescerne la motivazione e il senso di appartenenza, elementi particolarmente utili in vista della necessaria estensione della valutazione della *performance* allo stesso 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 e di creazione di valore pubblico.

Si ribadisce la necessità di adottare un sistema informatico dedicato all'intero ciclo della performance del Ministero coordinato con il controllo di gestione. Tale innovazione consentirebbe di rendere più efficienti le fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance, nonché di rendere più integrate le valutazioni delle performance organizzative e quelle individuali.

Si ritiene opportuno concludere con maggiore tempestività la valutazione della performance individuale, in modo da consentire a tale importante processo di assolvere pienamente alle previste funzioni organizzative, gestionali e di sviluppo delle competenze.

Sulla base delle rilevazioni relative al funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione, esposte nei paragrafi precedenti, si riassumono le seguenti raccomandazioni:

- si auspica il rigoroso rispetto della tempistica degli adempimenti del ciclo di gestione della

Ministero della cultura

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

performance. E' emerso infatti che non solo vi è un significativo ritardo tra l'anno di riferimento della valutazione della performance e il momento di effettiva erogazione della premialità economica, ma che l'Amministrazione centrale del Ministero non dispone - con riferimento alla gran parte delle proprie articolazioni territoriali - di un sistema strutturato e periodico di raccolta dei dati relativi alle valutazioni individuali, tali da consentire la verifica della selettività nella erogazione della premialità;

- si evidenzia l'improrogabilità della revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, poiché l'attuale impianto, risalente al 2010 e aggiornato nel 2016, risulta oggettivamente disallineato rispetto alla nuova e più complessa articolazione dipartimentale del Ministero. A questa "obsolescenza" si lega l'attuale esclusione del personale non dirigenziale dall'assegnazione di obiettivi individuali;
- si rileva inoltre la necessità di adottare un sistema informatico dedicato all'intero ciclo della performance del Ministero, al fine di evitare, in sede di monitoraggio degli obiettivi, il ricorso ad elementi auto dichiarati. Al riguardo l'Amministrazione asserisce che dal 2017 il Sistema GeConS è utilizzato *"esclusivamente per il controllo di gestione"* e che il modulo dedicato al controllo strategico, pur essendo stato sviluppato e sperimentato nel 2016, è inattivo, rendendosi *"disponibile a riprendere la progettazione precedentemente avviata"*. Risulta pertanto necessaria la riattivazione immediata del modulo di controllo strategico all'interno dell'applicativo GeConS. L'assenza di tale presidio dal 2017 impedisce quindi oggettivamente di tracciare in modo sistemico il raggiungimento delle priorità politiche trasversali (es. consolidamento dell'integrità dell'azione amministrativa). Si ritiene che l'Amministrazione debba fissare in proposito un cronoprogramma stringente per la messa a regime del modulo a valere sul prossimo ciclo della performance;
- si evidenzia la necessaria cessazione della deroga sul monitoraggio anticorruzione e reintegro delle scadenze ordinarie. L'Amministrazione attesta che *"stante la riorganizzazione ministeriale in atto, si è ritenuto opportuno effettuare un monitoraggio unico annuale"* per l'anno 2025, derogando alla norma interna che prevede *"cadenza semestrale alle date del 31 maggio e 30 novembre di ciascun anno"*. Parallelamente, si dichiara che la piattaforma specialistica GZOOM *"entrerà a regime per la gestione del monitoraggio anticorruzione 2026"*. Al riguardo si auspica un ritorno alla cadenza semestrale (31 maggio e 30 novembre) già dall'anno 2026. L'Amministrazione è tenuta a utilizzare l'entrata a regime della nuova piattaforma GZOOM per automatizzare e garantire tale periodicità, non essendo ulteriormente giustificabili deroghe connesse alla riorganizzazione già definita dal DPCM 57/2024 e D.M. 270/2024.

Infine, si rappresenta la necessità di incrementare il numero delle unità addette alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, al fine di poter assolvere in maniera efficace ed efficiente ai numerosi compiti cui attende l'OIV, 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