



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2014

Aprile 2015

INDICE

PRESENTAZIONE	1
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1
A.1 Definizione obiettivi	1
A.2 Misurazione e valutazione dei risultati	3
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	3
B.1 Assegnazione obiettivi	3
B.2 Misurazione e valutazione dei risultati	4
B.3 Indagine sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico	5
B.4 Congruità dei processi formativi	6
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
C.1 Ciclo della programmazione strategico-finanziaria e del bilancio e ciclo della performance	6
C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente	7
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	8
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	10
F. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CODICE DI COMPORTAMENTO	13
G. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	14
H. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	14
I. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	15

PRESENTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione della *performance* - a norma dell'articolo 14, comma 4, lettera *a*), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - con la presente Relazione riferisce in merito al funzionamento complessivo nell'anno 2014 del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, tenendo specifico conto degli ambiti richiamati con le delibere CiVIT, ora ANAC, n. 4/2012 e n. 23/2013.

Nell'evidenziare gli aspetti positivi nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, l'analisi è volta al miglioramento continuo del ciclo di gestione della *performance*, in stretta relazione con la trasparenza, l'integrità e l'anticorruzione.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione obiettivi

In via preliminare si sottolinea che - anche al fine di corrispondere alle disposizioni previste dal dPCM 29 agosto 2014, n. 171, con il quale è stato dato corso ad una complessa opera di riorganizzazione degli apparati amministrativi centrali e periferici - è in fase di avvio il processo di revisione del vigente Sistema di misurazione e valutazione, adottato con decreto ministeriale 9 dicembre 2010, da aggiornare in relazione all'attuale quadro normativo di riferimento e in conseguenza dell'esperienza maturata in questi anni, nonché da integrare con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi alla cui inosservanza le norme correlano fattispecie di responsabilità dirigenziali, anche alla luce della legge n. 190 del 2012 avente per oggetto la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Con riferimento alle modalità operative del Sistema di misurazione, ed in particolare con riguardo alla procedura di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, è stata prevista l'integrazione del ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio con il ciclo di gestione della *performance*, allo scopo di assicurarne l'assoluta coerenza. Infatti, il sistema degli obiettivi inserito nella Direttiva generale sviluppa le linee d'intervento operativo e programmatico specificate nell'Atto di indirizzo e nella

Nota integrativa allegata alla legge di bilancio.

Pertanto gli obiettivi - definiti su base triennale ed in conformità con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici - risultano articolati in:

- obiettivi strategici e strutturali;
- obiettivi operativi;
- programmi esecutivi di azione.

La *performance* organizzativa delle strutture dipendenti deriva dal conseguimento degli obiettivi assegnati con la Direttiva generale del Ministro e conseguentemente con le Direttive di secondo e terzo livello, che, come è noto, confluiscono nel Piano della *performance*. Al riguardo si segnala che il ritardo con il quale è stata emanata la Direttiva generale 2014, nonché il connesso Piano della *performance* 2014-2016, è dovuto al noto avvicendamento di Governo dal quale è conseguita una doverosa riconsiderazione dei dati ed elementi riprogrammati da parte dei nuovi vertici del Ministero.

Le Direttive di secondo e di terzo livello sono state così emanate:

Direttive di II livello	Direttive di III livello
dai Direttori generali titolari dei CRA ai Dirigenti centrali di II fascia nonché preposti a istituti nazionali, centrali e dotati di autonomia speciale;	dai Direttori generali regionali (DR) ai Dirigenti di II fascia periferici ;
dal Segretario generale ai Direttori generali regionali (DR) .	dai Dirigenti di II fascia centrali e periferici nonché preposti a istituti nazionali, centrali e dotati di autonomia speciale al personale (a tutt'oggi non ancora mai emanate) .

Si evidenzia la tendenziale coerenza tra gli obiettivi strategici e strutturali presenti nella Direttiva generale e nel connesso Piano della *performance*, con i requisiti metodologici previsti dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'OIV ha altresì rilevato la coerenza degli obiettivi in materia di trasparenza indicati nel suddetto Piano della *performance* con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016.

A.2 Misurazione e valutazione dei risultati

La Direttiva generale emanata dal Ministro in data 17 aprile 2014 - nel recepire le priorità politiche delineate nell'Atto di indirizzo del 19 settembre 2013 e nel declinarle sulla base delle risorse allocate nel bilancio di previsione, in obiettivi strategici, strutturali e operativi da raggiungere attraverso i programmi esecutivi di azione - ha fissato anche l'iter di attuazione dei monitoraggi intermedi e del monitoraggio definitivo relativo all'intero anno, al fine di procedere ad una verifica rigorosa dei risultati conseguiti.

L'OIV ha pertanto sistematicamente e costantemente svolto il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva generale e del connesso Piano della *performance*, acquisendo con cadenza quadrimestrale i dati trasmessi dai CRA, riferendo in proposito direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Tuttavia, anche al fine di ottimizzare i monitoraggi, si ritiene doveroso richiamare l'attenzione dei Centri di responsabilità sia sul rispetto dei termini nell'invio delle relazioni di monitoraggio all'OIV, sia sulla qualità ed affidabilità dei dati ed elementi ivi contenuti, necessari per procedere alla verifica dell'andamento della programmazione e per riferire, quindi, all'organo di indirizzo politico.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

B.1 Assegnazione obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi all'amministrazione e lo svolgimento del relativo processo, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, costituisce il collegamento tra gli obiettivi individuali e gli obiettivi organizzativi previsti dalla Direttiva generale dell'On.le Ministro per ciascun centro di responsabilità.

Riguardo al personale non dirigenziale, sebbene il Sistema di misurazione e valutazione comprenda anche il "Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale", la distribuzione di quest'ultimo per classi di punteggio di valutazione e premialità non è stata eseguita in quanto non si è mai proceduto alla relativa valutazione in mancanza di uno specifico accordo con le Organizzazioni sindacali circa

il coefficiente correttivo legato al fattore di presenza/assenza del personale. A tale proposito, in occasione della validazione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2012 l'amministrazione è stata invitata ad attivarsi, avviando in via sperimentale - anche in mancanza di un accordo sindacale - detta valutazione.

Di conseguenza l'assegnazione degli obiettivi individuali è rivolta solo ai dirigenti di I e II fascia in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell'amministrazione, mediante la compilazione e la sottoscrizione di apposite schede individuali previste dal Sistema.

Infine, nel segnalare che il processo di misurazione e valutazione della *performance* individuale è in via di completamento e pertanto non è ancora disponibile un'analisi quantitativa dei dati per l'anno 2014, si evidenzia che la fase di assegnazione degli obiettivi al personale dirigenziale appare in linea con le indicazioni del Sistema.

B.2 Misurazione e valutazione dei risultati

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

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

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
Dirigenti di I fascia centrali	Ministro	Direttori generali titolari di CRA
Dirigenti di I fascia regionali	Segretario generale	Direttori generali regionali
Dirigenti di II fascia centrali	Direttori generali titolari di CRA	Dirigenti di II fascia centrali nonché Dirigenti preposti a istituti nazionali, centrali e dotati di autonomia speciale
Dirigenti di II fascia periferici	Direttori generali regionali	Dirigenti di II fascia periferici e responsabili di strutture periferiche

Si segnala che il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2014 è in corso di definizione, come già sottolineato nel paragrafo precedente.

In linea di massima, risulta condivisibile il principio scelto dall'amministrazione 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.

B.3 Indagini sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico

L'indagine promossa da questo Organismo - ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2009 - è frutto della collaborazione con la *ex* Direzione Generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale, e comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per il 2014 si è ritenuto opportuno procedere, in via sperimentale, alla rilevazione del benessere organizzativo in tre Istituti del Ministero dislocati in diverse aree geografiche.

L'indagine è stata svolta sulla base delle indicazioni metodologiche fornite dall'ANAC.

La complessità e la diversa valenza dei dati ha richiesto l'elaborazione di una metodologia specifica al fine di proporre una sintesi grafica ed immediata delle risultanze della rilevazione.

Gli esiti dell'indagine sono stati oggetto di analisi e di apposita Relazione pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Ministero.

Pertanto, per l'anno 2015, al fine di rendere i risultati dell'indagine maggiormente rappresentativi e significativi, lo scrivente Organismo ha segnalato alla Direzione generale organizzazione la necessità di individuare la metodologia più idonea volta all'ampliamento del numero di Uffici, da sottoporre alla rilevazione in questione.

B.4 Congruità dei processi formativi

L'OIV, anche per l'anno 2014, ha dedicato particolare attenzione al tema della prevenzione della corruzione. Infatti il Dirigente in servizio presso la Struttura tecnica permanente ha svolto nel mese di giugno un corso di due giornate formative, sulla "Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Etica e legalità. I codici e i protocolli di legalità e integrità negli appalti". Le lezioni, tenutesi in videoconferenza anche con la proiezione di *slides* e in modalità *streaming*, è stata rivolta al personale del Ministero sia nelle sedi centrali che in quelle periferiche.

Al predetto corso è seguito un ulteriore ciclo di formazione in materia di anticorruzione, organizzato in due giornate formative e svoltosi nel mese di dicembre, il quale è stato seguito contemporaneamente su tutto il territorio nazionale in modalità di videoconferenza.

Il dirigente della Struttura tecnica permanente ha collaborato con il Segretario generale, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, facendo parte della struttura di supporto per l'attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione, nonché di un gruppo di lavoro "per la definizione dell'analisi amministrativa e tecnica per la raccolta dei dati inerenti gare e contratti in adeguamento alla normativa c.d. anticorruzione".

Considerato che la necessaria modifica e integrale attuazione del Sistema e la conseguente valutazione di tutto il personale si traduce anche in un cambiamento a livello culturale, appare necessario che esso sia supportato da un adeguato piano di formazione che coinvolga valutati e valutatori, al fine di ottenere la più ampia collaborazione da parte di tutto il personale.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

C.1 Ciclo della programmazione strategico-finanziaria e del bilancio e ciclo della *performance*

Con l'Atto di indirizzo del 19 settembre 2013 l'organo politico - supportato dall'OIV e dal Segretario generale che coordina i Centri di responsabilità amministrativa - ha avviato la programmazione strategica per l'anno 2014.

Sulla scorta delle Priorità politiche fissate nel citato Atto di indirizzo, i titolari dei CRA - con il coordinamento tecnico dell'OIV e del Segretario generale - hanno avviato la fase di screening degli obiettivi da programmare e da sottoporre all'approvazione del Ministro sulla base delle previsioni economico-finanziarie e delle disposizioni dettate dalla Circolare/MEF-RGS per la formazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale dello Stato e del budget. Gli obiettivi sono stati definiti convocando appositi incontri e riunioni di lavoro ai quali hanno partecipato i referenti dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ed i componenti della Struttura tecnica permanente dell'OIV.

Come è noto, la validazione della Nota integrativa a legge di bilancio e la congiunta approvazione da parte dell'organo politico-amministrativo del Piano degli obiettivi, ha consolidato la programmazione strategico-finanziaria per il 2014, la quale è confluita nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione emanata in data 17 aprile 2014. Concluso, pertanto, l'iter di formazione ed emanazione delle direttive di I, II e III livello, l'amministrazione ha proceduto all'adozione del Piano della *performance* in data 18 luglio 2014. Come già sopra evidenziato, preso atto del giustificato ritardo con il quale i predetti documenti sono stati perfezionati, si richiama l'attenzione dell'amministrazione al rispetto della tempistica con la quale deve essere attuato il ciclo di gestione della *performance*, al fine di non vanificare la definizione di obiettivi, indicatori e target anche in relazione alle risorse umane e finanziarie assegnate. Al riguardo si segnala che non risulta ancora pervenuta a questo Organismo la Relazione sulla *performance* 2013-2015, per cui non si è potuto procedere alla conseguente validazione (articolo 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo n. 150 del 2009).

Quanto sopra anche in relazione ai tempi prescritti dalla normativa di settore per l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente

Il Ministero ha costituito l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, in forma monocratica, con decreto in data 28 aprile 2010, senza nuovi o maggiori oneri

rispetto a quelli previsti per il precedente Servizio di controllo interno. A supporto dell'Organismo è stata costituita una Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*, al cui funzionamento si è provveduto con le stesse unità di personale effettivamente in servizio e con le medesime qualifiche (dirigenti e personale non dirigenziale) assegnate al Servizio di controllo interno, ovvero: un Direttore generale, due Dirigenti di seconda fascia, tre unità di personale di area III, cinque unità di personale di area II.

Attualmente, invece, a fronte degli essenziali e delicati compiti assegnati all'OIV - peraltro arricchiti ed ampliati dagli ultimi interventi normativi - si è verificata una grave carenza dell'organico.

In particolare alla data del 31 dicembre 2014 la Struttura tecnica permanente risultava così composta:

- 1 dirigente amministrativo;
- 2 funzionari amministrativi (di cui uno in aspettativa);
- 1 assistente amministrativo.

L'attuale situazione - con la presenza in servizio di **sole due unità di personale** - può pregiudicare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle funzioni affidate dalla normativa primaria all'OIV, quanto meno sul rispetto della tempistica degli adempimenti, sempre più numerosi e complessi. Solamente grazie all'impegno e al ricorso di lavoro straordinario, alla professionalità ed esperienza maturata da parte dei componenti dell'Ufficio è stato finora possibile garantire la piena funzionalità della struttura. Peraltro in assenza di una indispensabile copertura dell'organico sarà difficilissimo assicurare detta funzionalità anche per il futuro.

L'inadeguatezza della Struttura tecnica risulta manifesta - *ictu oculi* - oltre con riguardo alle risorse umane assegnate, anche in relazione alla dimensione organizzativa del Ministero, il quale, tra l'altro, ai sensi del dPCM n. 171 del 2014, ha visto aumentare il numero dei Centri di responsabilità amministrativa da dieci a tredici.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il Ministero per i beni e le attività culturali 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.

La prima fase ha riguardato un lavoro di ricognizione del personale e di gestione di un'anagrafica completa, con un dettaglio informativo riferito alle esigenze del modello di controllo di gestione.

Questa attività propedeutica si è resa necessaria a causa della impossibilità di rendere interoperabili tra loro la piattaforma CNIPA ASP e il sistema informatizzato del personale interno al Ministero. A seguito della rilevazione del costo del personale sui prodotti relativo al I semestre 2011 si è proceduto ad un lavoro di analisi volto alla definizione di un nuovo elenco di prodotti, accorpati e razionalizzati seguendo un criterio basato sulla funzionalità e sulla più immediata individuazione e utilizzazione. Allo stesso tempo si è provveduto al caricamento a sistema dei costi di funzionamento dei centri di costo. I prodotti, così ridefiniti, sono stati proposti come riferimento per la redazione delle schede obiettivo dei dirigenti di II fascia per l'anno 2012, allo scopo di garantire quel collegamento logico tra controllo strategico e controllo di gestione richiesto dalla normativa.

Il risultato della prima fase è stata l'elaborazione di un documento finalizzato ad illustrare, per la prima volta, la composizione di tutti gli Uffici del Ministero per centro di costo, per fasce economiche e profili professionali.

Nel corso del 2011 si è provveduto, in totale allineamento con la tempistica dei piani di lavoro, alla determinazione del costo del personale e al relativo inserimento in piattaforma, nonché alla definizione di un primo elenco di attività/prodotti, a cui si è pervenuti attraverso un'indagine effettuata su un campione di centri di costo significativi, ed allo stesso tempo si è provveduto al caricamento a sistema dei costi di funzionamento dei centri di costo.

All'esito di suddetta fase è stato prodotto un documento di analisi che, per la prima volta, ha illustrato la produzione di ogni ufficio e il relativo costo, sulla base dei dati scaturiti dai monitoraggi.

Per il 2012, è stata ampliata la rilevazione dei costi, inserendo, oltre ai costi del personale e di funzionamento, anche il costo relativo agli investimenti, completando in

tal modo il quadro complessivo di riferimento. Infine, sono stati collegati a ciascun prodotto i relativi indicatori quantitativi testati con la rilevazione dell'ultimo quadrimestre 2012.

Nel 2013 è stata completata la revisione dei prodotti e dei relativi indicatori, già avviata nel precedente anno, e si è proceduto con le ordinarie attività di aggiornamento e monitoraggio.

Nel dicembre 2013 il Contratto Quadro CNIPA è arrivato a scadenza.

Eseguite le operazioni di analisi propedeutiche, all'inizio del 2014 si è provveduto a stipulare un contratto con le società Telecom Italia S.P.A. per la parte delle infrastrutture e TAS S.P.A. per la parte del software e dell'assistenza sistemistica, con scadenza al 31 dicembre 2014 per garantire la continuità dell'attività ordinaria. Nell'anno 2014 l'OIV ha avviato i lavori per l'attivazione del modulo relativo al controllo strategico presente nella piattaforma informatica in uso per il controllo di gestione presso questa amministrazione.

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

L'amministrazione ha proseguito, nel corso dell'anno 2014, l'opera di aggiornamento e implementazione dei dati e degli elementi pubblicati sul sito istituzionale del Ministero, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" che, ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013, ha sostituito la precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito". E' stato, a tal fine, previsto e realizzato l'adeguamento del sito e l'integrazione dei suoi contenuti, in adesione al citato decreto legislativo.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 è stato adottato con decreto ministeriale del 29 luglio 2014, il quale costituisce documento distinto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, pur essendo assicurato il coordinamento e la coerenza fra i contenuti degli stessi. Nell'allegato 1 al citato programma - reperibile sul sito istituzionale cui si fa rinvio - è scandita la fase di coordinamento e acquisizione dei dati da pubblicare e sono individuati i soggetti che intervengono nel suddetto processo. La trasmissione dei dati al Responsabile della

trasparenza da parte degli uffici avviene telematicamente e la pubblicazione nell'apposita sezione è effettuata con inserimento manuale o attraverso appositi *link* di accesso alle banche dati di cui alla rete intranet.

L'amministrazione, nella pubblicazione dei dati indicati nei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, si è avvalsa del sistema open-source OpenCms (basato sulla piattaforma Java e tecnologia XML), con il ricorso ad un applicativo reperibile in rete gratuitamente. Il sistema editoriale di gestione dei contenuti (back-office) delle pagine web prodotte con il CMS OpenCms, nella versione che è stata ampiamente modificata dalle società che hanno avuto in gestione l'assistenza sistemistica presso il MiBACT, conduce alla pubblicazione di contenuti in modalità sia statiche che dinamiche secondo un workflow che ha l'esigenza di essere riveduto ed aggiornato alle richieste derivanti dalla attuale l'organizzazione amministrativa del MiBACT. In questo panorama è opportuna sicuramente la revisione del sistema di gestione dei dati adeguando la sua operatività alle necessità dei produttori delle informazioni in modo che essi stessi possano provvedere autonomamente in via diretta all'immissione in rete delle informazioni possedute senza ulteriori intermediazioni, seppure con una continua verifica della adeguatezza delle informazioni prodotte agli standard open source e a quanto prescritto dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) in questo ambito, nonché dalle relative delibere dell'ANAC.

L'esigenza di contenuti gestiti in modalità dinamiche e la contestuale necessità di alimentazione delle informazioni pubbliche, a cura degli uffici fornitori dei dati oggetto di pubblicazione, è stata già rappresentata dallo scrivente nella precedente relazione riferita al 2013, in quanto particolarmente strategica in una realtà quale il MiBACT, dislocato su tutto il territorio nazionale.

La completezza e omogeneità del dato reso pubblico, in ogni caso, non può essere disgiunta, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, dalla tempestività - si diceva dinnanzi - nella diramazione dell'informazione e del suo aggiornamento. Si ritiene, in ogni caso, positiva l'adesione al portale della trasparenza da parte dell'amministrazione. Ed infatti l'utente nella propria navigazione potrà trovare un unico vocabolario informatico su tutti i siti pubblici per l'identificazione della stessa tipologia di informazioni con possibilità di interscambio di questi nel

rispetto delle indicazioni tecniche fornite alle PP.AA. sempre dall'AGID.

Il Responsabile della trasparenza ha riferito in ordine al monitoraggio dei dati nella relazione semestrale - pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali / Programma per la Trasparenza e l'Integrità" - riguardante il primo e il secondo semestre del 2014.

In attuazione dell' articolo 14, comma 4, lettera g), del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'OIV è chiamato a promuovere e ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità. Dando seguito alla delibera ANAC n. 148 del 3 dicembre 2014, l'OIV ha effettuato verifiche mirate sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi, pubblicando il relativo documento di attestazione nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale. Inoltre, ha svolto periodicamente il monitoraggio dei dati pubblicati attraverso la consultazione del sito del Ministero, verificando a campione la presenza e la completezza degli elementi.

Al riguardo si richiama l'attenzione dell'amministrazione sulle modalità di pubblicazione sul sito istituzionale dei dati per i quali sussistono obblighi di trasparenza da parte degli uffici periferici. La pubblicazione coordinata dei dati tra centro e periferia deve essere assicurata seguendo due modalità alternative:

- a) ricorso a *link* che dalla sezione "Amministrazione trasparente" dell'amministrazione centrale conducano alle sezioni "Amministrazione trasparente" degli uffici periferici;
- b) pubblicazione centralizzata dei dati con riferimento esplicito alle informazioni che riguardano gli uffici periferici. In tal caso, i siti degli uffici periferici devono contenere il link dei dati presenti nel sito dell'amministrazione centrale.

Ove gli uffici periferici non siano dotati di un proprio sito istituzionale, è invece auspicabile la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dell'amministrazione centrale di dati relativi a ciascun ufficio periferico.

Le stesse modalità valgono per quanto concerne la pubblicazione dei dati nei siti delle singole Direzioni generali.

Giova rilevare che la completezza e l'omogeneità del dato reso pubblico, in ogni caso, non può essere disgiunta, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, dalla tempestività nella diramazione dell'informazione e del suo aggiornamento.

F. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CODICE DI COMPORTAMENTO

A seguito della emanazione della legge n. 190 del 2012 e dell'approvazione da parte dell'ANAC, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione, è stato adottato con decreto ministeriale del 1° aprile 2014 il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 - 2016.

A conclusione dell'anno 2014, il Segretario generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, ha pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", la relazione recante i risultati dell'attività svolta. Al riguardo si dà conto di quanto in essa riportato, segnalando, in particolare, che, ai fini del controllo e della determinazione delle aree e procedimenti maggiormente esposti a rischio corruzione, sono state portate a termine le seguenti azioni:

- individuazione delle aree e dei procedimenti maggiormente esposti al rischio corruzione,
- valutazione del loro livello di rischio,
- proposte di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.

Come già sopra evidenziato, sono stati organizzati percorsi formativi in materia di anticorruzione e trasparenza per i responsabili dei CRA, per i Direttori regionali e per tutti i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività all'interno degli uffici a rischio corruzione.

Si segnala, inoltre, che l'OIV, di concerto con il Dirigente della Struttura tecnica permanente, ha supportato l'organo di indirizzo politico e il Responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando un costante contributo volto anche a presentare specifiche proposte operative dirette ad eliminare le criticità riscontrate.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dalla ANAC, con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, ha individuato nell'adozione del Codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione una delle "azioni e misure" principali delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato. Il predetto Codice, infatti, costituisce elemento essenziale del Piano triennale della prevenzione della corruzione (v. Delibera CiVIT n. 75 del 24 ottobre 2013).

Il Segretariato generale e il Direttore della preesistente Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale con note nn. 5151 e 2528 del 6 e del 21 febbraio 2014 hanno interessato il Capo di Gabinetto in ordine all'adozione del Codice inviando i relativi atti.

L'OIV si è espresso su un primo schema con parere interlocutorio il 2 aprile 2014; successivamente l'amministrazione ha proceduto alla pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico con invito a far pervenire eventuali proposte od osservazioni sulla prima bozza di Codice.

Nel dicembre 2014 il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, ha inoltrato lo schema del Codice di comportamento e lo scrivente Organismo in data 17 febbraio 2015 ha espresso il proprio parere obbligatorio.

G. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Nel corso del 2014 il Gruppo di lavoro, istituito presso la *ex* Direzione generale per la valorizzazione del patrimonio culturale ha proseguito l'attività di aggiornamento, diffusione e applicazione della Carta della Qualità dei Servizi nei luoghi della cultura, emendata anche secondo le indicazioni fornite dagli Istituti, pubblicandone - nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale - la versione aggiornata per i Musei, le Biblioteche e gli Archivi.

H. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Alla luce di quanto emerso dall'analisi sul funzionamento complessivo dei sistemi e delle criticità rilevate, si ritiene necessario che l'amministrazione orienti la propria azione verso una maggiore ottimizzazione del processo interno di programmazione strategica. Sarebbe opportuno, quindi, considerata per di più la recente riorganizzazione del Ministero, compiere ogni sforzo - anche con il supporto della Struttura tecnica permanente - al fine di porre una più ampia e specifica attenzione alla tematica degli obiettivi e dei connessi indicatori, in modo da individuare obiettivi maggiormente significativi nonché indicatori più rappresentativi e qualificanti.

Una ragionata e approfondita riflessione sugli obiettivi da programmare - sui i quali si auspica venga chiamata a partecipare, non soltanto la dirigenza apicale, ma anche il resto del personale - favorirebbe una maggiore comprensione delle finalità e la massima motivazione di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nell'azione amministrativa, elementi particolarmente utili in vista di una futura valutazione anche del personale non dirigenziale.

I. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale è effettuato dall'Organismo indipendente di valutazione della *performance* nell'ambito delle proprie funzioni di valutazione e controllo strategico, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In particolare l'OIV svolge il monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali, dei connessi obiettivi operativi/programmi esecutivi di azione, 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 i correttivi dell'azione finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti o una loro diversa scansione.

Attesa l'importanza del sistema di monitoraggio quale strumento di controllo e di valutazione, nelle more dell'attivazione del modulo relativo al controllo strategico presente nella piattaforma informatica in uso per il controllo di gestione presso il Ministero - già sollecitato dall'OIV -, sono state predisposte apposite "schede di monitoraggio" con lo scopo di ottimizzare ulteriormente il processo di verifica e quindi realizzare una obiettiva e più rapida acquisizione delle informazioni da parte dei Centri di responsabilità amministrativa.

L'Organismo indipendente di valutazione ha, pertanto, regolarmente e rigorosamente svolto il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva generale, acquisendo con cadenza quadrimestrale i dati necessari dai Centri di responsabilità amministrativa e riferendo in proposito direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Nei rapporti che l'OIV ha trasmesso al Ministro, ai fini di una maggiore chiarezza e razionalizzazione, sono state allegate delle apposite "schede di sintesi" con l'indicazione

dei risultati conseguiti.

Il monitoraggio avviene sulla base degli indicatori di misurazione delle fasi dei singoli obiettivi operativi in cui l'obiettivo strategico è declinato.

Da parte dei Centri di responsabilità vengono trasmessi dei report - con annesse relazioni e relative schede - concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi strategici, strutturali e piani di azione. In tali occasioni hanno luogo con i referenti di ciascun Centro riunioni e contatti formali ed informali, volti ad chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori.