



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2016

Aprile 2017

INDICE

PRESENTAZIONE	1
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
A.1 Definizione degli obiettivi	1
A.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	
B.1 Assegnazione degli obiettivi	5
B.2 La valutazione della performance individuale	6
B.3 Congruità dei processi formativi	7
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	
C.1 Ciclo della programmazione strategico-finanziaria e del bilancio	8
C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente	9
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10
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	
E.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati	11
E.2 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati	12
E.3 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati	13
E.4 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente"	13
F. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	14
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	15
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	16

PRESENTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2010, n. 150 e del successivo D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*". Con la presente Relazione riferisce quindi in merito al funzionamento complessivo nell'anno 2016 del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, tenendo specifico conto degli ambiti richiamati con la delibera CiVIT n. 23 del 2013, ora ANAC, evidenziando gli aspetti positivi e negativi e correlando gli stessi a criticità, nonché a possibili miglioramenti del ciclo della performance, al fine di evidenziarne i rischi e le opportunità del Sistema attuale con l'intento di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione obiettivi

Come è noto, l'attuale organizzazione del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, è stata ridisegnata da una profonda riforma della complessa struttura centrale e periferica dell'amministrazione, iniziata nel 2014 con il DPCM N. 171. Nel corso del 2016 con il D.M. n. 44 del 23 gennaio, sono stati istituiti nuovi Istituti dotati di autonomia speciale, uno di livello dirigenziale generale e nove di livello dirigenziale non generale. Pertanto per effetto di questa revisione, gli Istituti dotati di autonomia dirigenziale generale sono diventati dieci e quelli di livello dirigenziale non generale sono ventidue. Inoltre è stata istituita una nuova Direzione generale "*Archeologia, belle arti e paesaggio*" in luogo delle due già esistenti Direzioni generali. Per effetto della citata norma sono state create le *Soprintendenze Archeologia, belle arti e paesaggio*, quali articolazioni della nuova Direzione generale, con accorpamento quindi delle precedenti funzioni appartenenti alle due diverse aree (Belle arti e paesaggio - Archeologia). Tale revisione organizzativa ha consentito di implementare i presidi di tutela sul territorio. E' stato infine previsto l'affidamento alle Soprintendenze archivistiche della tutela del patrimonio librario che rispondono, pertanto, oltre che alla Direzione generale archivi anche alla Direzione generale biblioteche e possono avvalersi del personale delle biblioteche statali.

Ulteriori significativi passaggi del percorso di riforma sono stati: la nascita dell'*Istituto centrale per l'archeologia*, ufficio di livello dirigenziale non generale con compiti di studio e ricerca nel settore archeologia nonché a seguito degli eventi sismici che hanno gravemente colpito il nostro Paese, l'istituzione fino al 30 settembre 2021 dell'*Ufficio del Soprintendente speciale per le aree colpite dal sisma del 24 agosto*. Infine con D.M. 12 gennaio 2017 la Soprintendenza speciale per il Colosseo e l'area archeologica centrale e la Soprintendenza speciale di Pompei sono state modificate in: *Parco archeologico del Colosseo* e *Parco archeologico di Pompei* ed è stata istituita la *Soprintendenza speciale archeologia, belle arti e paesaggio di Roma*. Tutti e tre gli Uffici sono di livello dirigenziale generale. Alla luce di quanto su esposto è evidente la necessità di avviare un processo di revisione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è stato adottato con decreto ministeriale 9 dicembre 2010 e richiede un aggiornamento in riferimento ai cambiamenti apportati alla struttura dell'Amministrazione dai citati dPCM e D.M., ai mutamenti normativi introdotti dalla legge n. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e di trasparenza, modificati dal D.Lgs 97 del 25 maggio 2016, nonché sulla base dell'esperienza maturata in questi anni. In attesa della revisione globale, nel corso del 2016 sono state anticipate alcune modifiche sui comportamenti organizzativi, allo scopo di introdurre elementi oggettivi a supporto della valutazione. Sono stati individuati pertanto dei nuovi parametri con specifici indicatori che, insieme agli altri descrittori elencati nel Sistema, permettono una migliore quantificazione del risultato finale. Ai tre livelli di valutazione presenti nel Sistema e corrispondenti ai valori "basso", "medio" e "alto" è stato aggiunto il livello "critico" corrispondente ad un punteggio pari a 0.

Con D.M. del 12 settembre 2016, con il supporto dell'OIV, sono state quindi 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 dovrà attestare le attività svolte secondo i criteri associati ai descrittori.

Nello specifico l'attenzione è stata focalizzata sui seguenti argomenti:

- Nell'ambito del problem solving viene misurata la capacità di risolvere in maniera autonoma tutte le problematiche, anche complesse, che hanno investito le attività dell'unità organizzativa del dirigente. Nella gradualità della valutazione il livello "critico"

corrisponde a più di tre problematiche complesse irrisolte.

- Nell'ambito del contributo organizzativo viene misurato il rispetto degli obblighi connessi alla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del Dlgs 165/2001, circa il controllo della presenza in servizio del personale assegnato ed il corretto espletamento delle attività da parte del personale stesso, nonché il rispetto delle norme del Codice di comportamento. Sono state quindi previste almeno 2 verifiche mensili delle presenze in servizio del personale, le cui risultanze debbono essere trasmesse entro 5 giorni, a mezzo e-mail, al Segretario generale e per conoscenza all'Organismo indipendente di valutazione della performance. Sono fatte salve le impossibilità oggettive di accertamento della presenza da esplicitare al valutatore. Inoltre, sempre nell'ambito del contributo organizzativo, viene valutata la corretta e tempestiva gestione delle relazioni sindacali, nonché il rispetto degli accordi stipulati a livello nazionale e locale, attraverso le criticità rilevate con visite ispettive. Nella gradualità della valutazione il livello "critico" corrisponde all'assenza di verifiche sul personale o all'accertamento di fondatezza, in oltre due casi, degli esposti sindacali che comportino responsabilità del dirigente stabilita da visite ispettive o dall'esito del ricorso ad un tavolo superiore di conciliazione o da pronunce in sede giurisdizionale.

- Infine per l'integrazione nell'organizzazione, sono stati presi in considerazione il rispetto dei tempi di risposta previsti nelle richieste e/o solleciti degli Uffici del Ministero e dei soggetti esterni all'Amministrazione, fatti salvi i tempi stabiliti per i procedimenti amministrativi. Nella gradualità della valutazione il livello "critico" corrisponde ad un ritardo pari o superiore a 30 giorni.

Per quanto attiene ai dirigenti di II fascia, la valutazione dei comportamenti organizzativi viene operata, in base al vigente Sistema di misurazione, dai dirigenti di I fascia cui fanno riferimento. Pertanto anche per gli stessi varrà l'introduzione dell'ulteriore elemento di valutazione "critico", applicato con le stesse modalità e il cui punteggio verrà corrisposto dal Direttore generale sovraordinato.

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 destinata ai titolari dei Centri di responsabilità 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 per quelli assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa in:

- obiettivi strategici e strutturali con indicatori di risultato;
- obiettivi operativi con indicatori di risultato;
- programmi esecutivi di azione;

per quelli assegnati ai titolari degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, in:

- obiettivi strategici con indicatori di risultato.

La performance organizzativa delle strutture dipendenti deriva dal conseguimento degli obiettivi assegnati con la Direttiva generale del Ministro del 12 settembre 2016 e conseguentemente con le Direttive di secondo livello che confluiscono nel Piano della *performance*. Per quanto riguarda i Direttori generali a capo degli Istituti dotati di autonomia speciale, per i quali si è proceduto al reclutamento con procedure internazionali *ad hoc* individuate in specifiche disposizioni legislative, con D.M. 12 settembre 2016 è stata emanata un'apposita Direttiva, contenente gli obiettivi strategici con i connessi indicatori, documenti confluiti anch'essi nel Piano della *performance*. Gli stessi obiettivi sono stati poi assegnati dal Direttore generale Musei anche ai dirigenti di II fascia posti a capo di altri Istituti autonomi. Si segnala che il ritardo con il quale sono state emanate le Direttive 2016 nonché il connesso Piano della performance 2016-2019, datato 20 ottobre 2016, è dovuto agli intervenuti provvedimenti normativi di riorganizzazione che hanno richiesto una riconsiderazione delle strategie programmatiche da parte dell'Organo di indirizzo politico e rallentato il processo di adeguamento delle strutture al nuovo assetto. Al riguardo, si rileva 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 constatato la coerenza degli obiettivi in materia di trasparenza indicati nel Piano della performance con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza

e l'integrità.

A.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La Direttiva generale emanata dal Ministro in data 12 settembre 2016 - nel recepire le priorità politiche delineate nell'Atto di indirizzo del 7 agosto 2015 e nel declinarle, sulla base delle risorse allocate nel bilancio di previsione, in obiettivi strategici, strutturali e operativi, al fine di procedere ad una verifica rigorosa dei risultati conseguiti, ha fissato anche l'iter di attuazione dei monitoraggi intermedi: per entrambe le Direttive, considerate le date di emanazione, il primo e secondo quadrimestre entro il 15 ottobre 2016 ed il monitoraggio definitivo relativo all'intero anno entro il 4 gennaio 2017.

L'OIV ha pertanto sistematicamente e costantemente svolto il monitoraggio dell'attuazione delle Direttive generali e del connesso Piano della performance, acquisendo i dati trasmessi dai CRA e dagli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale e riferendo in proposito direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Infine si rappresenta che il processo di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2016 è in via di completamento.

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 dalle Direttive dell'On. Ministro per ciascun centro di responsabilità e per ciascun Istituto dotato di autonomia speciale di livello dirigenziale generale.

Riguardo al personale non dirigenziale, sebbene il Sistema di misurazione e valutazione comprenda anche il "Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale", la distribuzione di quest'ultimo per classi di punteggio di valutazione e 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.

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

Pur non essendo ancora disponibile un'analisi quantitativa dei dati per l'anno 2016, a causa del mancato completamento del processo di valutazione, la fase di assegnazione degli obiettivi al momento appare tuttavia in linea con le indicazioni del Sistema.

B.2 La valutazione della performance individuale

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 due livelli distinti di valutazione indicati nello schema che segue:

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
<i>Dirigenti di I fascia centrali e periferici</i>	<i>Ministro</i>	<i>Direttori generali titolari di CRA nonché Direttori di Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale</i>
<i>Dirigenti di II fascia centrali e periferici</i>	<i>Direttore generale dell'Ufficio cui si afferisce</i>	<i>Dirigenti di II fascia centrali nonché Dirigenti II fascia preposti agli uffici afferenti e agli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale non generale</i>

La scelta di procedere attraverso colloqui, incoraggiando un rapporto costruttivo con il diretto superiore, al fine di affrontare i problemi in maniera produttiva, è senz'altro condivisibile da questo Organismo poiché permette di ottimizzare l'attività di programmazione migliorandone i risultati da perseguire.

B.3 Congruit  dei processi formativi

A seguito dell'istituzione, con il citato DPCM n. 171/2014, della nuova Direzione Educazione e ricerca con funzioni e compiti relativi al coordinamento, alla elaborazione e alla valutazione dei programmi di educazione, formazione e ricerca nei campi di pertinenza del Ministero, in data 6 luglio 2016   stato approvato il Piano operativo della formazione per l'anno 2016. Le attivit  formative programmate sono state individuate sulla base alla rilevazione dei fabbisogni del personale, previa consultazione degli uffici centrali e periferici del MiBact, in linea con la Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 luglio 2010, n. 10 dal titolo "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche", e informate, in data 4 luglio 2016, le Organizzazioni sindacali del Ministero dei beni e delle attivit  culturali e del turismo.

In tutti i corsi programmati si   posta particolare attenzione ai seguenti argomenti:

a) *Applicazione della riforma organizzativa del MiBACT*. E' stata data la priorit  all'aggiornamento dei dirigenti, dedicando uno specifico corso residenziale a tutti dirigenti MiBACT con l'obiettivo di creare una comunit  di apprendimento, scambio e condivisione delle criticit  nonch  delle soluzioni legate all'attuazione della Commissione beni culturali regionali. Il corso   stato realizzato in collaborazione con la SNA e articolato in tre moduli. Sono stati previsti anche seminari, momenti formativi destinati a tutto il personale.

b) *Formazione tecnica*. Oltre ai percorsi formativi di tipo trasversale, nell'offerta 2016 sono state incluse anche iniziative che riguardano le professionalit  tecniche come espressamente richiesto in sede di contrattazione; quindi moduli formativi dedicati alle metodologie di catalogazione, alla conservazione preventiva (redazione della scheda ambientale; trasporto e movimentazione delle opere d'arte), alla educazione al patrimonio culturale con particolare riferimento ai temi dell'accessibilit  e della comunicazione e alla gestione dei siti UNESCO.

Si elencano di seguito i corsi svolti nel 2016:

- Corso di formazione: La legge 107: l'insegnamento della storia dell'arte e la relazione scuola - educazione al patrimonio culturale - 11 e 12 febbraio;
- Corso di formazione Uso del sistema SICOGE e SICOGE COINT Contabilit  economica, contabilit  ordinaria e contabilit  speciale per funzionari delegati - I modulo 30 e 31 marzo;

Il modulo 5 e 6 aprile;

- Corso di formazione: Legge 6 novembre 2012, n. 190 " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A."; 1° modulo 7 e 8 giugno; 2° modulo 5 e 6 luglio; 3° modulo 18 e 19 luglio;

- Focus group: Gestione integrata della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 23 e 24 giugno; 7 e 8 luglio;

- Corso di formazione: Le metodologie e gli standard di catalogazione; 11-15 luglio;

- Corso di formazione per i Dirigenti MIBACT: 1° modulo 30giu-21luglio;

- Corso di formazione per i Dirigenti MIBACT: 2° modulo 14-16 settembre;

- Corso di formazione Applicazione delle metodologie e degli standard di catalogazione nel Sistema Informativo Generale del Catalogo SIGECweb [11° modulo]: 2° modulo 24-28 ottobre;

- Giornata Informativa: Il Piano nazionale per l'educazione al Patrimonio Culturale: approcci e prospettive; 4 ottobre;

- Corso di formazione per i Dirigenti MIBACT; 3° modulo 12-13dicembre;

- Giornata informativa: Presentazione delle Linee guida per la comunicazione nei musei; 28 novembre;

- WORK SHOP: Datori di lavoro e referenti del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 30 novembre e 13 dicembre;

- Corso "Uso del sistema SICOGE e SICOGE COINT; 28-30 novembre;

- Corso di formazione: La ricerca artistica come strumento di conoscenza del patrimonio culturale e attivazione dei processi di progettazione partecipata; 1 e 2 dicembre;

- Giornata formativa: Convenzione e programmi UNESCO - in via di perfezionamento; 16 dicembre.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

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

Con l'Atto di indirizzo del 7 agosto 2015 l'organo di indirizzo politico, supportato dall'OIV, ha avviato la programmazione strategica per l'anno 2016. Sulla scorta delle Priorità politiche fissate nel citato Atto di indirizzo, i titolari dei CRA, con il coordinamento tecnico dell'OIV, 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 2016, la quale è confluita nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione emanata il 12 settembre 2016 destinata ai centri di responsabilità amministrativa. Concluso, pertanto, l'iter di formazione ed emanazione delle Direttive di primo livello e quelle di secondo livello, l'amministrazione ha proceduto all'adozione del Piano della performance adottato con D.M. 20 ottobre 2016.

C.1 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 non dirigenti) 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 dei essenziali e delicati compiti assegnati all'OIV - peraltro arricchiti ed ampliati dagli ultimi interventi normativi - la Struttura tecnica permanente è priva del previsto Dirigente di II fascia e risulta così composta:

- 3 funzionari amministrativi (di cui uno, dopo un lungo periodo di aspettativa per motivi personali, ha recentemente rassegnato le dimissioni);
- 2 assistenti amministrativi.

L'attuale situazione di carenza di organico 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 di lavoro straordinario, alla professionalità ed esperienza maturata da parte dei componenti dell'Ufficio è stato finora possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio. 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, ha visto aumentare il numero dei Centri di responsabilità amministrativa passando da dieci a tredici e gli Istituti autonomi di livello dirigenziale generale da 10 a 11.

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. A tutt'oggi l'Amministrazione utilizza il sistema informatico denominato GeConS per le attività di "Controllo di Gestione". Nell'ambito di detto sistema è stato progettato e sviluppato un modulo, denominato "Controllo Strategico", il cui obiettivo è il monitoraggio della Direttiva Generale per l'Azione Amministrativa. L'applicativo prevede, tra l'altro, l'alimentazione degli indicatori, associati agli obiettivi strategici/strutturali, da parte dei Centri di Responsabilità Amministrativa e la successiva validazione degli stessi da parte dell'OIV, oltre al calcolo del livello di raggiungimento degli obiettivi mediante il sistema di ponderazione previsto dalla Direttiva. Nel corso del 2016, detto modulo, è stato utilizzato in via sperimentale dall'OIV e dalla Direzione Generale Bilancio per la rilevazione degli indicatori e il monitoraggio degli obiettivi. L'esito della sperimentazione ha mostrato alcune aree di miglioramento e ha permesso di individuare le aree di sviluppo necessarie al fine di una gestione efficace e completa del processo di monitoraggio della Direttiva. Queste aree di sviluppo sono:

1. Implementare alcuni miglioramenti dell'attuale interfaccia e del processo di rilevazione degli indicatori afferenti agli obiettivi operativi (in particolare relativamente

all' interazione tra referenti dei CRA e referenti OIV).

2. Sviluppare il monitoraggio delle direttive di 2° livello abilitando la rilevazione degli indicatori a livello di Ufficio dirigenziale di 2° livello.

Lo scrivente ritiene opportuno proseguire con la sperimentazione in atto e successivamente ampliare l'utilizzo del sistema informatico a tutti i Centri di Responsabilità. Ciò permetterebbe una gestione completamente informatizzata di una parte considerevole del più ampio processo di gestione della *performance*.

Tali interventi, sono da ritenersi strategici e di alta rilevanza per l'Amministrazione, considerato, inoltre, che il MiBACT è tra le amministrazioni incluse nel percorso di incontri previsto dalla Commissione Tecnica per la Performance, recentemente istituita presso la Funzione Pubblica e nominata con Decreto del Ministro per la semplificazione e la PA del 29 novembre 2016.

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

E.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

Le modifiche apportate dai citati provvedimenti normativi di riorganizzazione hanno obbligato l'amministrazione a proseguire l'opera di aggiornamento e di implementazione dei dati nel sito "Amministrazione trasparente", anche alla luce dell'intervenuto D.Lgs. 97/2016 che ha modificato la Legge 190/2012 ed il D.L.gs 33/2013. L'Amministrazione, per la pubblicazione dei dati si è avvalsa del sistema *open-source*, con il ricorso ad un applicativo reperibile in rete gratuitamente. Il sistema editoriale di gestione dei contenuti della pagina web open CMS, contempla parti non dinamiche con fonti non alimentate in via diretta, ad eccezione di alcune categorie di dati. Questo Organismo ritiene, come già rappresentato negli anni precedenti, quanto mai opportuna e adeguata l'adozione di un sito dinamico, nel quale gli uffici produttori delle informazioni provvedano autonomamente in via diretta all'immissione in rete delle informazioni possedute senza ulteriori intermediazioni. Infatti l'immissione diretta del dato da parte dell'ufficio

corrisponde a criteri di efficienza e di immediata usabilità dell'informazione in quanto solo l'ufficio generatore della notizia può curarne l'aggiornamento sul sito. Tale esigenza, seppur fortemente sentita anche da parte dell'Amministrazione, per la complessità e la pluralità dei dati oggetto di pubblicazione, non ha ancora trovato una soddisfacente soluzione.

L'articolata struttura ministeriale e la pluralità delle attività istituzionali svolte, rendono la tematica relativa alla pubblicità dei dati da parte di tutti gli uffici assai complessa, considerati l'entità delle risorse finanziarie gestite, il numero di addetti occupati e l'estesa articolazione delle strutture dipendenti (l'amministrazione centrale è rappresentata da 13 CRA, 11 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale e da circa 800 tra Musei, Monumenti, Aree archeologiche, Archivi e Biblioteche, strutture alle quali vanno aggiunti gli enti assoggettati a vigilanza e le società partecipate e controllate).

Occorre comunque rilevare che l'Amministrazione nel corso dell'anno 2016 si è adoperata al fine dell'aggiornamento non solo alla nuova struttura ministeriale ma anche alla nuova normativa entrata in vigore con il citato D.L.gs. 97/2016 che ha ampliato ulteriormente gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.

E.2 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati

La seconda fase di riforma dell'organizzazione del Ministero, ha richiesto una costante implementazione/modifica dei contenuti delle sezioni dedicate all'Amministrazione trasparente data la necessità di adeguare anche il sito istituzionale ai disposti normativi, nonché alla nuova geografia strutturale prevista dalla riforma. Nel contempo l'Amministrazione ha provveduto al costante aggiornamento, monitoraggio e/o integrazione degli adempimenti previsti dalla normativa vigente sulla trasparenza nonché allo studio e all'analisi delle nuove disposizioni al fine di garantire una puntuale attuazione delle prescrizioni normative, una capillare diffusione delle innovazioni in ambito di trasparenza e un adeguamento tecnico-contenutistico delle sezioni del sito istituzionale.

E.3 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati

Nel 2016 l'OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 43/2016, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato degli adempimenti previsti nella griglia di rilevazione allegata alla citata Delibera n. 43, confrontando i dati con quanto dichiarato dal Responsabile della trasparenza. Ai fini della rilevazione la modalità seguita è stata la verifica sul sito istituzionale dell'amministrazione e, considerando che gli uffici territoriali afferenti all'Amministrazione sono oltre 800 tra Musei, Monumenti, Aree archeologiche, Archivi e Biblioteche, si è ritenuto di utilizzare un campione rappresentativo composto da circa il 28% individuato tra le n. 146 sedi dirigenziali, tra Segretariati regionali, Soprintendenze, Poli museali, Archivi, Biblioteche, Istituti nazionali e Istituti dotati di autonomia speciale. Il campione è stato individuato tenuto conto delle diverse tipologie ed è costituito da n. 41 Uffici: n. 17 Segretariati regionali rappresentativi del territorio, n. 9 Archivi e n. 6 Biblioteche di livello dirigenziale e n. 9 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, in quanto rappresentativi delle innovazioni apportate alla struttura. Il Documento di attestazione e la Griglia degli adempimenti sono entrambi pubblicati nell'apposita sottosezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale.

Inoltre, il Responsabile della trasparenza ha riferito in ordine al monitoraggio dei dati nella relazione del I semestre del 2016 - pubblicata nella sezione del sito "*Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Programma per la Trasparenza e l'Integrità*", mentre per quanto riguarda la Relazione del II semestre, la pubblicazione è ancora in fase di aggiornamento. L'Amministrazione nell'anno di riferimento, come peraltro ha evidenziato il Responsabile della trasparenza, ha dedicato risorse umane strumentali e finanziarie all'adeguamento dell'intera struttura della sezione del sito "*Amministrazione Trasparente*".

E.4 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente"

Non si riferiscono dati sulla analisi quantitativa e qualitativa delle informazioni. Si rappresenta che le segnalazioni degli utenti, di seguito agli accessi, affluiscono all'Ufficio

relazione per il pubblico.

F. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Il Mibact, tramite la Direzione generale Musei, cui spetta il compito di predisporre, sentito il “Comitato tecnico-scientifico per i musei e l’economia della cultura”, gli standard di funzionamento e sviluppo dei musei, in coerenza con i parametri stabiliti dall’ICOM e di verificarne il rispetto da parte dei musei statali, nel mese di dicembre 2015, ha costituito un gruppo di lavoro che si è dato il compito di procedere allo sviluppo delle seguenti attività:

- revisione degli elaborati relativi ai livelli di qualità della valorizzazione già predisposti dalla ex Direzione generale della valorizzazione di concerto con la Commissione cultura della Conferenza Stato-Regioni;
- definizione di una proposta di standard di funzionamento e sviluppo dei musei e dei luoghi della cultura per il processo di accreditamento nell’ambito del Sistema museale nazionale.

In osservanza al D.M. 10 maggio 2001 “Atto di indirizzo sui criteri tecnico-scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei”, utilizzato alla luce delle novità introdotte nel settore museale dalla recente normativa, è stato possibile modificare e integrare la documentazione pregressa e pervenire alla stesura di un primo provvisorio set di requisiti minimi: Status giuridico, Assetto finanziario, Strutture, Personale, Sicurezza, Gestione e cura delle collezioni, Rapporti con il pubblico, Rapporti con il territorio.

Quindi, al fine dell’aggiornamento del documento per l’individuazione dei “Livelli Uniformi di Qualità per la Valorizzazione”, prodotto nel 2014 dal gruppo tecnico istituito tra il MiBACT e la Commissione Beni e Attività Culturali della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, presso l’Ufficio di diretta collaborazione, con D.M. n. 200 del 13 aprile 2016, è stato istituito un Gruppo di lavoro il quale ha provveduto a:

- individuare requisiti di base, minimi, indispensabili per tutti i musei - auspicando livelli di qualità più alti nei musei autonomi - e prefigurando processi generali di miglioramento nel tempo;
- prevedere che alcuni standard, qualora la singola struttura sia impossibilitata a soddisfarli con risorse interne, possano essere assicurati a livello di rete.

L’orizzonte di riferimento è stato ampliato ai più recenti documenti e previsioni normative, alla documentazione di ambito internazionale prodotta da associazioni di settore e dagli

organismi internazionali. Inoltre, si sono tenuti in debito conto gli esiti di attività di studio condotte internamente al MiBACT e, in alcuni casi, gli ambiti sono stati considerati in maniera trasversale, anche per adeguarsi alle novità normative.

Nell'elaborare i livelli uniformi di qualità si è data particolare importanza ad alcuni temi strategicamente rilevanti, fra cui: l'accessibilità ampliata, l'utilizzo di nuove tecnologie, l'educazione al patrimonio, la trasparenza e *l'accountability*, i rapporti degli istituti con il territorio e con gli stakeholder.

Al termine del lavoro l'aggiornamento ha articolato gli ambiti nel modo seguente: Status giuridico, Assetto finanziario, Struttura, Organizzazione, Personale, Gestione e cura delle collezioni, Rapporti con il pubblico e comunicazione, Rapporti con il territorio e con gli *stakeholder*.

Una prima bozza di aggiornamento dei Livelli Uniformi di Qualità per la Valorizzazione è stata trasmessa al Presidente del Gruppo di lavoro in vista della riunione svoltasi il 26 luglio 2016. Successivamente, a seguito delle audizioni sul Sistema museale nazionale delle Regioni tenutesi presso la Commissione nel mese di ottobre 2016, le Regioni hanno mandato proposte di modifica. La nuova bozza, che accoglieva le proposte di modifica e le indicazioni fatte pervenire dai rappresentanti delle regioni nel corso delle citate audizioni, è stata discussa durante la riunione del 13 dicembre 2016 e sottoposta al coordinamento delle regioni per un'ultima verifica in data 23.12.2016. Il 9 febbraio 2017 il documento definitivo è stato trasmesso al presidente della Commissione sul Sistema museale nazionale.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'analisi sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e soprattutto delle criticità riscontrate, permette sicuramente di apportare un miglioramento del processo interno della programmazione strategica. Considerata, inoltre, la riorganizzazione dell'intero apparato ministeriale con tutte le problematiche che ne sono conseguite, sarebbe auspicabile porre una più ampia e specifica attenzione sulla tematica degli obiettivi e dei connessi indicatori al fine anche di individuare obiettivi maggiormente significativi e sfidanti, nonché indicatori più rappresentativi e qualificanti.

Occorre evidenziare che un maggiore coinvolgimento da parte del personale non

dirigenziale sulla programmazione degli obiettivi potrebbe favorire una migliore comprensione delle finalità e motivare tutti i soggetti coinvolti nel conseguimento del risultato atteso, anche in vista di una futura valutazione di tutto il personale dell'amministrazione.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, nell'ambito delle proprie funzioni di valutazione e controllo strategico, ha effettuato il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale destinata ai Cra e della Direttiva rivolta agli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale acquisendo i dati necessari e riferendo in proposito direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Come già evidenziato nel paragrafo *D. Infrastruttura di supporto*, nell'ambito del Sistema GeConS, già utilizzato per il "Controllo di gestione", è stato sviluppato un modulo, denominato "Controllo Strategico", il cui obiettivo è il monitoraggio della Direttiva Generale per l'Azione Amministrativa, la cui sperimentazione è iniziata nel 2016.

L'OIV ha effettuato, mediante la misurazione degli indicatori, il monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali, dei connessi obiettivi operativi destinati ai titolari dei Cra e degli obiettivi strategici destinati ai titolari degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, 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.

Da parte dei centri di responsabilità e degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, sono stati trasmessi dei report - con annesse relazioni - concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi. Al fine di acquisire chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori, sono state avviati contatti formali ed informali con i referenti di ciascun centro ed istituto. Al termine dell'istruttoria lo scrivente ha potuto determinare la misurazione della percentuale di conseguimento di ogni singolo obiettivo il cui peso ponderato è riepilogato nella Relazione propositiva sottoposta all'On. Ministro.