



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 2017

Aprile 2017

INDICE

PRESENTAZIONE	1
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1
A.1 Definizione degli obiettivi	1
A.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	5
B.1 Assegnazione degli obiettivi	5
B.2 La valutazione della performance individuale	6
B.3 Congruità dei processi formativi	6
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	9
C.1 Ciclo della programmazione strategico-finanziaria e del bilancio	9
C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente	10
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	11
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	11
E.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati	12
E.2 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati	13
E.3 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente"	14
F. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	14
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	16
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	17

PRESENTAZIONE

La “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., il quale prevede che l’Organismo indipendente di valutazione (di seguito OIV) “*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*”.

Ai sensi dell’art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance*” del MiBACT è stato adottato con D.M. n. 8649 in data 9 dicembre 2010 ed aggiornato con D.M. 12 settembre 2016. I documenti sono consultabili al seguente link:

[http://www.beniculturali.it/mibac/export/MiBAC/sito-MiBAC/MenuServizio/OIV/Attivita/index.html#Sistema di misurazione.](http://www.beniculturali.it/mibac/export/MiBAC/sito-MiBAC/MenuServizio/OIV/Attivita/index.html#Sistema di misurazione)

Permane la necessità di adeguare il Sistema alla nuova struttura organizzativa, nonché di aggiornare lo stesso alla luce delle “Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*” emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica - Ufficio per la valutazione della *performance* - nel dicembre 2017.

Pertanto la presente Relazione riferisce sul funzionamento complessivo per l’anno 2017 del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (di seguito denominato MiBACT), al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza, nell’ottica di un progressivo e graduale miglioramento.

A. PERFOMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione obiettivi

La riorganizzazione del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, iniziata nel 2014 con il DPCM n. 171, è proseguita nel 2016 con il D.M. n. 44 del 23 gennaio e nel 2017 con il D.M. 12 gennaio 2017 e la Legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione con modificazioni del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 che ha incrementato la dotazione organica di una unità di livello dirigenziale generale al fine di accelerare le attività di ricostruzione nelle aree colpite dagli eventi sismici verificatisi a partire dal 2016 e da ultimo D.P.C.M. n. 238 del 1 dicembre 2017. Anche nel 2017 le nuove strutture del MiBACT hanno proseguito nel rigoroso piano di azione mirato alla razionalizzazione e alla

massima efficienza delle strutture e dei processi, nonché alla semplificazione burocratica e di trasparenza delle procedure amministrative, anche ai fini di un efficace contrasto ai fenomeni corruttivi. Per tale motivo nella programmazione degli obiettivi si è tenuto conto anche di quanto suggerito dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016, per quanto specificamente indicato alla scrivente Amministrazione. Particolare attenzione è stata posta all'attività di coordinamento nei confronti del Direttore generale della Direzione archeologia, belle arti e paesaggio e nel Direttore generale musei, in quanto preposti ai settori maggiormente interessati dalle innovazioni introdotte con la riforma.

Come già anticipato nella premessa, è evidente la necessità di avviare un processo di revisione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* sulla base della nuova struttura organizzativa e alla luce delle citate Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il processo di revisione, inoltre, appare indispensabile anche al fine di adeguare il Sistema ai mutamenti normativi introdotti dal D.Lgs 97 del 25 maggio 2016, alla legge n. 190/2012 e al D.Lgs. 33/3013 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e di trasparenza, nonché sulla base dell'esperienza maturata in questi anni.

Attualmente il Sistema prevede che la misurazione venga effettuata tenendo presente:

- area dei risultati per il 75%
- area delle competenze organizzative per il 25%

Le valutazioni dei risultati e delle competenze organizzative dimostrate, opportunamente combinate, concorrono alla definizione della valutazione finale secondo criteri che variano in base ai ruoli e alle responsabilità.

Allo scopo di introdurre elementi oggettivi a supporto della valutazione, già dal 2016, con D.M. del 12 settembre 2016 e con il supporto dell'OIV, sono state anticipate alcune modifiche sui comportamenti organizzativi che hanno individuato 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. 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 deve attestare le attività svolte secondo i criteri associati ai descrittori.

Di seguito si riepilogano le modifiche apportate:

- Nell'ambito del *problem solving* il livello "critico" corrisponde a più di tre problematiche complesse irrisolte;

- Nell'ambito del contributo organizzativo 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, il livello "critico" corrisponde ad un ritardo pari o superiore a 30 giorni nel 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.

Anche per quanto attiene ai dirigenti di II fascia, valutati dai dirigenti di I fascia cui fanno riferimento, la valutazione dei comportamenti organizzativi viene operata tenendo presente l'introduzione dell'ulteriore elemento di valutazione "critico", applicato con le stesse modalità sopradescritte.

Allo scopo di assicurare l'assoluta coerenza tra il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed il ciclo di gestione della *performance*, è stata prevista l'integrazione degli stessi durante lo svolgimento del processo di definizione degli obiettivi. 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 deriva dal conseguimento degli

obiettivi assegnati con specifiche Direttive sia di primo che di secondo livello. Per il 2017, a seguito dell'Atto di indirizzo dell'On. Ministro del 16 novembre 2016, sono state emanate due Direttive: la "Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione", destinata ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa e la "Direttiva destinata ai Direttori generali a capo degli Istituti dotati di autonomia speciale", i cui obiettivi sono stati poi assegnati dal Direttore generale Musei anche ai dirigenti di II fascia posti a capo di altri Istituti autonomi. Entrambe le Direttive, adottate con due decreti ministeriali datati 6 giugno 2017, sono confluite nel Piano della *performance* adottato con D.M.31 luglio 2017. Occorre segnalare che il ritardo nell'emanazione delle Direttive 2017, nonché del connesso Piano della *performance* 2017-2020, è stato causato dagli ulteriori provvedimenti normativi di riorganizzazione intervenuti all'inizio dell'anno che hanno determinato la necessità di rivedere le strategie programmatiche da parte dell'Organo di indirizzo politico.

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 e, altresì, 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

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”*.

Pertanto questo Organismo ha sistematicamente e costantemente svolto il monitoraggio dell'attuazione delle Direttive e del connesso Piano della *performance* acquisendo i dati trasmessi dai CRA e dagli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale

generale. I termini per i monitoraggi intermedi sono stati stabiliti nelle Direttive dell'On. Ministro e fissati per il 14 luglio 2017 (I quadrimestre), l'11 settembre 2017 (II quadrimestre) e 10 gennaio 2017 (monitoraggio finale).

Si specifica che il processo di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2017, nelle more della definizione della “*Nota integrativa a consuntivo 2017*” e a seguito di ulteriori approfondimenti, 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 primalità non è stata eseguita in quanto l'Amministrazione non ha ancora proceduto ad uno specifico accordo con le Organizzazioni sindacali circa il coefficiente correttivo legato al fattore di presenza/assenza del personale.

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 2017, 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

Così come previsto dal Sistema, la *performance* individuale dei dirigenti viene misurata e valutata nei seguenti ambiti:

- l'ambito dei risultati ha ad oggetto il raggiungimento degli obiettivi assegnati, mentre gli obiettivi individuali devono riferirsi direttamente alle attività di propria competenza.
- l'ambito delle competenze organizzative ricomprende l'insieme delle conoscenze, delle capacità e delle abilità nell'organizzare la propria attività volta al raggiungimento all'obiettivo assegnato.

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>

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.

B.3 Congruità 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, il Piano operativo della formazione per l'anno 2017 è stato pubblicato con circolare della Direzione generale Educazione e Ricerca n. 32 del 31 luglio 2017. Le attività formative programmate sono state individuate sulla base della rilevazione dei fabbisogni del personale, previa consultazione degli uffici centrali e periferici del Mibact avvenuta con circolare della Direzione generale Organizzazione n. 255/2016, in linea con la Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 luglio 2010, n. 10 dal titolo "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche", sentito il parere del Comitato Unico di Garanzia trasmesso con nota prot. 17436 del 3 luglio 2017 e informate le Organizzazioni sindacali del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo nelle riunioni del 4 e del 26 luglio 2017.

I percorsi formativi sono stati organizzati in aree tematiche (amministrativa, tecnico-scientifica, trasversale e obbligatoria), cercando di unificare le materie per settori e articolando la proposta per tipologia di formazione (base, avanzata, aggiornamento). Nell'ambito del Piano operativo della formazione 2017 è stata introdotta, in via sperimentale, l'attribuzione di crediti formativi professionali (CFP) a ciascuna delle iniziative previste, indicando i criteri di attribuzione e i livelli minimi/massimi da poter riconoscere a ciascun dipendente.

Per quel che concerne le materie inserite nei corsi formativi, a seguito dell'attenzione specifica riservata nell'anno 2016 a temi che consentissero la migliore applicazione della riforma organizzativa del MiBACT, nell'annualità 2017 è stato programmato un calendario di corsi volti a garantire:

- l'aggiornamento nei principali ambiti di azione amministrativo-contabile, giungendo ad integrare il programma anche con corsi di dettaglio su aspetti specifici (ad esempio del Codice dei contratti), in modo da poter assicurare la migliore operatività degli Uffici;
- la divulgazione del livello base di formazione nella gestione degli strumenti, anche informatici, che supportano l'attività amministrativo contabile dei singoli Uffici;
- la formazione diffusa in materia di strumenti finalizzati alla raccolta di finanziamenti, in accordo con le linee di azione proprie della riforma del Ministero, afferenti al tema delle erogazioni liberali, art bonus, *fundraising*;
- l'approfondimento di tematiche specialistiche nell'ambito del settore della conservazione,

come anche di metodiche operative, potendo avvalersi delle professionalità e dell'esperienza degli Istituti di ricerca del Ministero;

- la formazione obbligatoria per legge in materia di sicurezza e in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nella tabella che segue si elencano i corsi svolti nel 2017:

- Giornata formativa "Convenzioni e programmi UNESCO"	13 Febbraio 2017 28.08-30.10.2017 (sessione speciale moodle)
- Erogazioni liberali, art bonus fundraising/erogazioni alla cultura	1 Marzo 2017 8-9 Maggio 2017 24-25 Maggio 2017 6-7 Giugno 2017 11-12 Settembre 2017 14-15 Settembre 2017 28.08-30.10.2017 (sessione speciale moodle)
- Aggiornamento SiCOGE per l'amministrazione centrale	8-11 Maggio 2017 22-25 Maggio 2017 5-8 Giugno 2017 19-22 Giugno 2017
- Efficientamento energetico	10 maggio 2017
- La catalogazione dei beni fotografici	29 Maggio - 1 Giugno 2017
- Alternanza scuola-lavoro/PORTOLANO	10 maggio 2017
- Giornata informativa cultura e partecipazione festa dei musei 2017 - Giornate Europee del Patrimonio 2017	08/05/2017 28.08-30.10.2017 (sessione speciale moodle)
- La ricerca artistica come strumento di conoscenza del patrimonio culturale e attivazione di processi di progettazione partecipata	18-19 Maggio 2017
- Sicurezza sul posto di lavoro - basso rischio	16 maggio 2017
- Sicurezza sul posto di lavoro - medio rischio	15 maggio 2017
- Il catalogo nazionale dei beni culturali	15 giugno 2017
- Il catalogo nazionale dei beni culturali: strumenti e relazioni	16 giugno 2017
- 2018 anno europeo del patrimonio culturale	19 giugno 2017
- Attuazione normativa in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni	27-28 Giugno 2017 17-18 Luglio 2017

- GIADA	11-14 Settembre 2017 11-14 Dicembre 2017 18-21 Dicembre 2017
- Conservazione preventiva. Controllo ambientale di musei, presidi di sicurezza e movimentazione opere	21-22 Settembre 2017 5-6 Ottobre 2017
- Corso specialistico responsabili, referenti anticorruzione	11-14 Settembre 2017 18-21 Settembre 2017 2-5 Ottobre 2017 6-9 Novembre 2017
- Catalogazione dei beni demoetnoantropologici	17-20 Ottobre 2017
- Condivisione, valorizzazione e riuso dei dati: dal SIGECweb ai Linked Open Data	7-10 Novembre 2017
- La conservazione preventiva negli archivi fotografici	27-30 Novembre 2017
- Dalla formazione all'apprendimento	27 -28 Novembre 2017
- Educazione al paesaggio-Progetto "Raccontami un Paesaggio"	6 dicembre 2017
- Smart Working	varie sessioni (apr, mag, giu, ott, nov)
- Comunicazione pubblica Social Network	5 Settembre-19 Ottobre 2017
- Il sistema di e-procurement. Acquisti in rete con focus sui nuovi bandi del mercato elettronico-il MEPA e la disciplina alla luce delle novità introdotte da nuovo codice degli appalti	20 Dicembre 2017

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

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

La pianificazione è stata effettuata attraverso una rigorosa programmazione degli obiettivi e delle risorse al fine di provvedere anche per l'anno 2017 ad un consistente e reale contributo dell'Amministrazione in termini di riduzione netta della spesa, privilegiando la distribuzione razionale delle risorse umane e materiali a disposizione, tenendo presente l'intervenuta Legge di stabilità 2017. Con l'Atto di indirizzo del 16 novembre 2016 l'organo di indirizzo politico, supportato dall'OIV, ha avviato la programmazione strategica per l'anno 2017 e sono state individuate le priorità politiche e le connesse aree di intervento cui collegare l'impostazione del bilancio per l'anno 2017 e per il triennio 2017-2019. Successivamente

sono stati definiti gli obiettivi a seguito di appositi incontri e riunioni di lavoro ai quali hanno partecipato i referenti dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa ed i componenti della Struttura tecnica permanente dell'OIV. Le risorse finanziarie destinate ai singoli obiettivi sono stati coerenti con gli stanziamenti iscritti nelle missioni e nei programmi dello stato di previsione della spesa per l'anno 2017 - tabella 13. In tale ottica ed in coerenza con il quadro programmatico generale del Governo ed in particolare con linee programmatiche di questo Ministero, sono stati individuati obiettivi strategici e strutturali assegnati con l'emanazione di specifiche Direttive datate 12 settembre 2016 ai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ed ai Direttori degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale.

C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente

L'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, organo monocratico, è stato istituito, 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.

Al 31 dicembre 2017 la Struttura tecnica permanente risultava essere così composta:

- 2 funzionari amministrativi;
- 2 assistenti amministrativi.

Continua a persistere la carenza di organico nonostante sia stato assegnato una unità dirigenziale di II fascia dal 25 gennaio 2018. Tale situazione, considerati i numerosi e delicati compiti assegnati dalla normativa all'OIV arricchiti ed ampliati dagli ultimi interventi normativi, mette a rischio l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle funzioni nonché il rispetto della tempistica degli adempimenti.

Solamente grazie all'impegno di lavoro straordinario, alla professionalità ed esperienza maturata da parte dei componenti della Struttura tecnica è stato finora possibile garantire la piena funzionalità dell'Ufficio che ha richiesto, anche a seguito dell'aumento del

numero degli uffici di livello dirigenziale generale, un maggiore impegno da parte di tutto il personale.

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. La sperimentazione avviata già nel 2016 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*.

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 innovazioni apportate dai provvedimenti normativi - D.Lgs. 97/2016 che ha modificato la Legge 190/2012 ed il D.L.gs 33/2013 - hanno obbligato l'Amministrazione a proseguire l'opera di aggiornamento e di implementazione dei dati nel sito "Amministrazione trasparente".

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; alle direzioni/istituti dell'Amministrazione vanno aggiunti gli enti assoggettati a vigilanza e le società partecipate e controllate.

Occorre comunque rilevare che l'Amministrazione nel corso dell'anno 2017 si è adoperata al fine dell'aggiornamento del sito 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. In particolare si è provveduto alla pubblicazione dei dati riguardanti l'accesso civico generalizzato le cui istanze sono riepilogate nel "registro degli accessi", importante novità introdotta dal citato decreto e rispetto alla cui compilazione è in fase di studio la realizzazione di un prodotto volto a fornire il tempestivo output attraverso il

nuovo applicativo di protocollo G.I.A.D.A.

L'Amministrazione ha provveduto al costante aggiornamento, monitoraggio e/o integrazione degli adempimenti previsti dalla normativa vigente e allo studio e all'analisi delle nuove disposizioni allo scopo 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.2 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati

L'OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 e dell'art. 1, co. 8-bis, della l. 190/2012, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza e all'integrità.

Pertanto sulla base della delibera A.N.AC. n. 141 del 21 febbraio 2018, che ha fornito indicazioni in merito all'attestazione ed individuato alcune categorie di dati elencati in un'apposita griglia allegata alla Delibera stessa, questo Organismo ha effettuato la verifica sul sito MiBACT sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato degli adempimenti previsti.

Ai fini della rilevazione la modalità seguita è stata la verifica sul sito istituzionale del Ministero e, rispetto agli 800 uffici territoriali di cui si compone l'Amministrazione tra Musei, Monumenti, Aree archeologiche, Archivi e Biblioteche, si è ritenuto di individuare un campione rappresentativo di n. 33 uffici, equivalente a circa il 23% delle n. 145 sedi dirigenziali periferiche, composto da Segretariati regionali, Soprintendenze, Poli museali, Archivi, Biblioteche, Istituti nazionali e Istituti dotati di autonomia speciale. Il campione, rappresentativo di diverse tipologie, ha tenuto conto anche della posizione geografica delle sedi ed è così composto: n. 11 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale, n. 7 Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale non generale, n. 3 Segretariati regionali, n. 3 Soprintendenze archeologia, belle arti e paesaggio, n. 3 Poli museali, n. 3 Archivi e n. 3 Biblioteche. Il Documento di attestazione e la Griglia degli adempimenti sono entrambi pubblicati nell'apposita sottosezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale.

Inoltre è stata pubblicata la Relazione per l'anno 2017 redatta del Responsabile della

prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

Non si riferiscono dati sulla analisi quantitativa e qualitativa delle informazioni.

F.DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

La Direzione generale Musei, cui spetta per il MiBACT il compito di predisporre 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 dicembre 2015 ha costituito un gruppo di lavoro con il compito di revisionare gli elaborati relativi ai livelli di qualità della valorizzazione e di definire 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" (SMN).

Pertanto con D.M. n. 200 del 13 aprile 2016, è stato istituito un Gruppo di lavoro che ha provveduto ad individuare i requisiti di base, minimi, indispensabili per tutti i musei e a prevedere che alcuni standard, qualora la singola struttura sia impossibilitata a soddisfarli con risorse interne, possano essere assicurati a livello di rete.

In osservanza al D.M. 10 maggio 2001 "Atto di indirizzo sui criteri tecnico-scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei", 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.

L'orizzonte di riferimento è stato ampliato ai più recenti documenti e dettati normativi, 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.

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*.

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 SMN delle Regioni tenutesi presso la Commissione nel mese di ottobre 2016, le Regioni hanno mandato proposte di modifica accolte nella nuova bozza che 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 SMN.

Con il decreto n. 113 del 21/02/2018, pubblicato con Gazzetta Ufficiale del 04.04.2018, a seguito dell'intesa del 15.01.2018 con la Conferenza Unificata sono stati adottati i «*Livelli uniformi di qualità per i musei*», strumento per l'attivazione e la progressiva costituzione del SMN composto dai musei e dagli altri luoghi della cultura statali, di cui all'articolo 101 del Codice dei beni culturali e del paesaggio, nonché dagli altri musei di appartenenza pubblica, dai musei privati e dagli altri luoghi della cultura pubblici o privati, che, su base volontaria e secondo le modalità stabilite dal citato decreto chiedano di essere accreditati.

L'attuazione del SMN servirà a potenziare la fruizione del patrimonio culturale, garantire un accesso di qualità per gli utenti e un miglioramento della protezione dei beni culturali, favorire la promozione dello sviluppo della cultura e la generazione di economie di scala, inclusa la prestazione condivisa di servizi e competenze professionali tra gli istituti che fanno parte del Sistema medesimo.

Per il funzionamento del Sistema sono previste le seguenti attività di avvio:

- 1) Istruttoria per la nomina con decreto ministeriale della commissione prevista dall'articolo 3 del DM;
- 2) Creazione di una intranet per i musei e luoghi della cultura a cominciare dai musei autonomi statali e dei poli museali, in armonia con il Piano nazionale di digitalizzazione dei beni culturali;

- 3) Iniziative per favorire la conoscenza delle principali banche dati utili alla gestione museale;
 - 4) Realizzazione e diffusione anche online di un *vademecum* operativo per la gestione dei musei statali con riferimento agli aspetti amministrativi e giuridici;
 - 5) Avvio della Direzione generale Musei con la collaborazione della Direzione generale Educazione e Ricerca e della Scuola dei beni e delle attività culturali e del turismo di un programma di formazione permanente per operatori museali, di una piattaforma di videolezioni e di diffusione delle linee guide, quaderni operativi ed altro materiale utile alla creazione di una base comune di conoscenza;
 - 6) Messa in rete di alcune figure professionali specializzate per esigenze specifiche e/o temporanee di alcuni musei, verificando la possibilità di semplificazione dell'amministrazione delle risorse umane nel pubblico impegno.
 - 7) Realizzazione di una banca dati delle buone pratiche museali italiane;
 - 8) Organizzazione dell'incontro annuale dei direttori dei musei italiani;
 - 9) Digitalizzazione del SMN che poggerà sul concetto di Ecosistema digitale della cultura.
- Nel 2017 è stata attuata un'intensa attività di presentazione delle modalità di organizzazione e funzionamento del SMN.

G. 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'azione dell'Amministrazione sia orientata all'ulteriore 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, per i quali dovrebbe essere 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 estensione della valutazione al personale non dirigenziale.

H.DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il monitoraggio dello stato di realizzazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione, nonché della Direttiva destinata ai Direttori degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale 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 e ss.mm.ii..

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, sono state predisposte apposite "schede" con lo scopo di razionalizzare ulteriormente il sistema di monitoraggio e quindi procedere ad una obiettiva e più rapida acquisizione delle informazioni da parte dei Centri di responsabilità amministrativa e degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello dirigenziale generale.

L'Organismo indipendente di valutazione ha, pertanto, sistematicamente e costantemente svolto il monitoraggio dell'attuazione delle Direttive, acquisendo, con cadenza quadrimestrale, i dati necessari 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 tempestivamente i correttivi dell'azione finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti o una loro diversa articolazione temporale. Il monitoraggio avviene attraverso l'esame dei report e delle relazioni trasmesse dagli Uffici, sulla base degli indicatori di misurazione programmati. Durante le fasi di monitoraggio, al fine di acquisire chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori, sono state avviati contatti formali ed informali con i referenti di ciascun centro ed istituto.