



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 2013**

Maggio 2014

INDICE

PRESENTAZIONE	1
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1
A.1 Definizione degli obiettivi	1
A.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	4
B.1 Assegnazione degli obiettivi	4
B.2 La valutazione della performance individuale	5
B.3 Indagini 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	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
E.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati	10
E.2 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati	11
E.3 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati	11
E.4 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente"	13
F. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	13
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	13
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	14

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 del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel 2013, tenendo specifico conto degli ambiti richiamati con la delibera CiVIT n. 23 del 2013, evidenziando gli aspetti positivi e negativi e correlando gli stessi a criticità nonché a possibili miglioramenti del ciclo della performance. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità del Sistema attuale anche al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione obiettivi

In via preliminare, si sottolinea la necessità - peraltro più volte segnalata dall'OIV in precedenti referti - che l'amministrazione provveda, anche a seguito della esperienza maturata nel corso di questi anni, ad una compiuta revisione del Sistema di misurazione e valutazione, adottato con decreto ministeriale 9 dicembre 2010, da porre, peraltro, in relazione alla futura riorganizzazione dell'amministrazione nonché da aggiornare ed integrare con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute nei vari provvedimenti normativi attualmente in vigore e, in primo luogo, alla luce della legge n. 190 del 2012 per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nelle leggi di più recente emanazione il legislatore ha prescritto una serie di adempimenti a carico dei dirigenti e le consequenziali sanzioni - in genere di natura pecuniaria - nel caso di inosservanza. Le precitate prescrizioni normative sembrano riconnettersi alla naturale evoluzione della figura professionale del dirigente, nella quale sono valorizzate le attribuzioni di cui agli articoli 16 e 17 del decreto n. 165 e depotenziate le eventuali specificità tecniche connesse al ruolo di provenienza del dirigente stesso.

L'A.N.AC., all'epoca CiVIT, ha raccolto tali obblighi in due elenchi reperibili sul sito istituzionale dell'Autorità aggiornati alla data del 31 dicembre 2011, trasmettendone altresì copia alle amministrazioni in previsione di una valorizzazione dei riferiti obblighi nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance.

L'OIV - a mente della delibera n. 75/2013 dell' Autorità, in sede di formulazione del proprio parere reso con ministeriale n. 187 del 2 aprile 2014 sullo schema del codice di comportamento, predisposto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Amministrazione - al fine di assicurare il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance per la valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente e dall'ufficio, ha richiamato tali obblighi. L'enunciato di cui all'articolo 1, comma 44, della legge n. 190/2012, infatti, prevede una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e l'articolo 13 del d.P.R. n. 62/2013 reca ulteriori disposizioni riferite ai dirigenti.

Le fonti del potere disciplinare, nel rapporto di lavoro contrattualizzato - è noto - sono costituite dalle legge, dal CCNL e dal contratto di lavoro subordinato. I contenuti del codice vanno coordinati con il Sistema di misurazione e valutazione della performance. E' da valutare, anche in prospettiva, l'eventuale inserimento di tale serie di obblighi nel codice, tenendo conto che la loro violazione influisce sui comportamenti organizzativi valutati dal sistema.

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 del personale per classi di punteggio di valutazione e premialità non è stata in nessuna occasione 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 è stato segnalato all'amministrazione di attivarsi, avviando in via sperimentale - anche in mancanza di un accordo sindacale - la valutazione del personale non dirigenziale.

Con riferimento alle modalità operative del Sistema di misurazione ed in particolare con riguardo alla valutazione della performance organizzativa, è prevista l'integrazione del ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio con il ciclo di gestione della performance. 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 coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici - risultano articolati in:

- obiettivi strategici e obiettivi 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. Come è noto, infatti, questo processo è finalizzato alla emanazione, da parte del Ministro, della Direttiva di primo livello che confluisce nel Piano della performance - adottato in data 31 gennaio 2013 - e, successivamente, delle correlate Direttive di secondo e di terzo livello rispettivamente così emanate:

Direttive di II livello	Direttive di III livello
<p>dai Direttori generali titolari dei CRA ai Dirigenti centrali di II fascia nonché preposti a istituti nazionali, centrali e dotati di autonomia speciale;</p> <p>dal Segretario generale ai Direttori generali regionali (DR).</p>	<p>dai Direttori generali regionali (DR) ai Dirigenti di II fascia periferici;</p> <p>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).</p>

A.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La Direttiva generale emanata dal Ministro in data 18 gennaio 2013 - nel recepire le priorità politiche delineate nell'Atto di indirizzo e nel declinarle, sulla base delle risorse allocate nel bilancio di previsione approvato dal Parlamento, in obiettivi strategici, strutturali e operativi da raggiungere attraverso i programmi esecutivi di azione - ha fissato anche l'iter di attuazione dei monitoraggi intermedi (con cadenza quadrimestrale) 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, acquisendo, a cadenza quadrimestrale, i dati necessari dai CRA e riferendo in proposito direttamente all'organo di indirizzo politico-

amministrativo.

A tale proposito, si ritiene doveroso sottolineare che, sebbene siano state emanate dall'OIV, con circolare n. 1 del 18 aprile 2013, le Linee guida sul "*Ciclo di gestione della performance integrato con il ciclo della programmazione strategico-finanziaria e del bilancio*" nelle quali, anche al fine di ottimizzare i monitoraggi, è stato espressamente richiamato il rispetto delle scadenze nell'invio dei report, alcuni CRA continuano a trasmettere con ritardo incompatibile con le scadenze dei monitoraggi i risultati della gestione, necessari, come è noto, per procedere alla verifica dell'andamento della programmazione e per riferire, quindi, all'organo di indirizzo politico.

Pertanto, anche al fine di individuare obiettivi maggiormente significativi nonché indicatori più rappresentativi e qualificanti, si ribadisce al vertice del Ministero di imporre un maggiore dinamismo e una migliore considerazione di tutti gli adempimenti connessi al processo di gestione della performance integrato con il processo di pianificazione strategico-finanziaria, elementi indispensabili ai fini di una corretta elaborazione dei documenti di rito contemplati.

Infine, si rileva che il processo di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2013 è in via di completamento, anche a causa del noto avvicendamento del vertice politico nel Ministero.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

B.1 Assegnazione obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi all'interno dell'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 assegnati dalla Direttiva dell'On. Ministro a ciascun centro di responsabilità.

Come già evidenziato, l'assegnazione degli obiettivi individuali, attualmente, è rivolta solo ai dirigenti di I e II fascia in servizio presso le strutture centrali e periferiche dell'amministrazione.

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 quattro livelli distinti di valutazione indicati nello schema che segue:

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

Questo OIV segnala che il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2013 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'OIV ha dato impulso all'avvio di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009).

A tale scopo l'OIV ha collaborato con la Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio e il personale al fine di definire un campione di

personale significativo a cui sottoporre il modello d'indagine. Sono quindi stati individuati tre Istituti - ai quali attualmente è in corso l'informativa alle OO.SS. - diversi sia per dislocazione geografica (Nord, Centro e Sud Italia) che per attività istituzionale svolta.

B.4 Congruità dei processi formativi

Questo Organismo, anche per l'anno 2013, 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 dicembre, un intervento 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", della durata di 6 ore. La lezione, tenutasi in videoconferenza anche con la proiezione di slides e in modalità streaming, è stata rivolta al personale interessato del Ministero sia nelle sedi centrali che in quelle periferiche.

L'intervento sarà completato nel corrente 2014 da altre lezioni sulla legge anticorruzione alla luce del Piano triennale della prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento, in corso di elaborazione.

Il dirigente della Struttura tecnica permanente collabora con il Segretario Generale del Ministero, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e fa parte della struttura di supporto individuata per l'attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e 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".

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

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

Con l'Atto di indirizzo del 13 marzo 2012 l'organo di indirizzo politico - supportato dall'OIV e dal Segretario generale (SG) che coordina i Centri di responsabilità amministrativa (CRA) - ha avviato la programmazione strategica per l'anno 2013.

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 da parte del Ministro anche in relazione alle previsioni economico-finanziarie, nonché sulla base delle disposizioni dettate dalla consueta 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 2013, la quale è confluita nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione emanata in data 18 gennaio 2013. Concluso, pertanto, l'iter di formazione ed emanazione delle direttive di I, II e III livello, l'Amministrazione ha proceduto alla adozione del Piano della performance datato 31 gennaio 2013.

C.2 Adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente

Il Ministero per i beni e le attività culturali 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 delle essenziali e delicate prerogative assegnate all'OIV - peraltro arricchite ed ampliate dagli ultimi interventi normativi - nel corso dell'anno 2013 si è verificata una grave carenza dell'organico della Struttura tecnica permanente.

In particolare presso la Struttura tecnica operano:

- 1 dirigente amministrativo;

- 2 funzionari amministrativi;
- 2 assistenti amministrativi.

L'attuale situazione - con la presenza in servizio di sole quattro unità di personale (due di area III e due di area II) - pregiudica l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento dei delicati ed essenziali compiti affidati dalla normativa primaria all'OIV nonché il rispetto della tempistica degli adempimenti, sempre più numerosi e complessi.

L'inadeguatezza della Struttura tecnica risulta manifesta - *ictu oculi* - oltre con riguardo alle risorse umane assegnate, anche in relazione alla dimensione organizzativa di questa amministrazione, alla quale, tra l'altro, ai sensi della legge 24 giugno 2013, n. 71, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, è stato disposto il trasferimento di funzioni in materia di turismo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Pertanto, con decreto ministeriale 13 novembre 2013 è stato aggiunto un nuovo centro di responsabilità amministrativa: la Direzione generale per le politiche del turismo.

Infine, si fa presente che l'OIV nel corso di un anno (gennaio 2013-gennaio 2014) è stato soggetto a tre trasferimenti di sede i quali hanno, senza dubbio, influito negativamente sul normale andamento dell'azione amministrativa, obbligando tutti i componenti dell'Ufficio ad un impegno di lavoro straordinario al fine di raggiungere i risultati programmati. I suddetti trasferimenti hanno comportato e comportano disagi e diseconomie di non lieve entità a carico delle funzioni svolte dall'OIV e dalla Struttura tecnica, geograficamente lontani dalle sede del Ministero e dagli uffici naturali interlocutori dell'Organismo.

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 che sono stati 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 e si sono compiute le operazioni di analisi per garantire la continuità del servizio.

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

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

L'amministrazione, nella pubblicazione dei dati indicati nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, 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. Appare quanto mai opportuna e adeguata con l'organizzazione amministrativa del MiBACT e la sua articolazione, 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.

L'esigenza di un sito dinamico 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 2012, in quanto particolarmente strategica in una realtà quale il MIBACT, dislocato su tutto il territorio nazionale.

La tematica relativa alla pubblicità dei dati da parte di tutti gli uffici, infatti, assume ogni rilievo per la rilevanza, la complessità e la pluralità delle attività istituzionali svolte, nonché per l'entità delle risorse finanziarie gestite, il numero di addetti occupati e l'estesa articolazione delle strutture dipendenti (l'amministrazione centrale è rappresentata da 11 CRA e da 17 Direzioni regionali e oltre 250 uffici presenti sul territorio, strutture alle quali vanno aggiunti gli enti assoggettati a vigilanza e le società

partecipate e controllate).

In disparte la evidente considerazione che l'immissione diretta del dato da parte dell'ufficio corrisponde a criteri di efficienza e di immediata usabilità dell'informazione, è appena il caso di aggiungere che solo l'ufficio generatore della notizia può curarne l'aggiornamento sul sito.

Giova rilevare che il Responsabile della trasparenza, con l'individuazione dei Direttori Generali Centrali e Periferici quali "Referenti per la trasparenza", nell'ambito del Programma triennale 2014-2016, compie un primo passo verso l'attuazione di un sito dinamico.

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.

E.2 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati

L'attuazione degli obblighi di pubblicazione nei Programmi sinora predisposti dall'amministrazione è stata, in via essenziale, assicurata dal Responsabile della trasparenza. Nell'allegato 1 al programma triennale 2014-2016, 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.

E.3 Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati

Il Responsabile della trasparenza ha riferito in ordine al monitoraggio dei dati nella relazione semestrale - pubblicata nella sezione del sito "Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Programma per la Trasparenza e l'Integrità"- relativa al primo e secondo semestre del 2013. L'Amministrazione, 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' stato, a tal fine, previsto e realizzato l'aggiornamento del sito e l'integrazione dei suoi contenuti, in adesione agli enunciati recati dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che ha riordinato l'intera disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati da parte delle P.A.

Il Responsabile della trasparenza ha riferito a questo Organismo che *“A seguito poi dell'emanazione delle linee guida da parte dell'ANAC, diramate con circolare n. 50 in data 4 luglio 2013 e successive modificazioni, questa Amministrazione ha provveduto alla redazione del Programma triennale 2014-2016”*.

Il programma triennale 2014-2016 è stato redatto dal Responsabile della Trasparenza in data 14 maggio 2014 presentato al CNCU per l'acquisizione del previsto parere ai sensi dell'articolo 10, comma 1 del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013. Non appena perverrà il citato parere il programma verrà adottato con decreto del Ministro.

In attuazione dell' articolo 14, comma 4, lettera g), del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'OIV è chiamato a promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità. Dando seguito altresì alla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 71 del 1° agosto 2013, l'OIV ha effettuato verifiche mirate sull'assolvimento delle specifiche categorie di obblighi di pubblicazione sotto elencati:

1. Pagamenti;
2. Enti controllati;
3. Attività e procedimenti;
4. Accesso civico;
5. Servizi erogati.

Le risultanze sono state riassunte nella griglia di attestazione, allegata alla delibera sopra citata e pubblicate sul sito del Ministero all'interno della sezione “Trasparenza, valutazione e merito”, ora “Amministrazione trasparente”.

Peraltro, l'OIV, ai sensi della delibera n. 77/2013 dell'A.N.AC., ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2013 da parte dell' amministrazione ed alla relativa compilazione della Griglia di rilevazione di cui all'Allegato 1 della citata delibera. Entrambi i documenti sono stati pubblicati nell'apposita sottosezione “Amministrazione trasparente” del sito

istituzionale.

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

Da informazioni assunte si è appreso che si registrano anche 15.000 accessi unici al giorno al sito istituzionale. Di particolare interesse da parte dell’utenza è la pagina dei comunicati nonché gli ultimi aggiornamenti (pagina rss- really simple syndication).

Non si riferiscono dati sulla analisi 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

La CiVIT (ora ANAC), con delibere n. 88/2010 e n. 3/2012, ha dettato le linee guida per la definizione degli standard di qualità ed il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi. La delibera n. 3/2012 intendeva modificare l’impostazione della Carta dei servizi per renderla uno strumento in linea con le nuove esigenze di trasparenza ed efficacia dell’azione pubblica.

La Direzione generale per la valorizzazione del patrimonio culturale ha costituito, a tal fine, un Gruppo di lavoro con i rappresentanti delle Direzioni generali competenti ed il supporto metodologico della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, per l’aggiornamento e la modifica di tale strumento secondo un processo condiviso.

Il Gruppo di lavoro ha proseguito le attività nel corso del 2013, approvando in via definitiva la Carta della Qualità dei Servizi, emendata anche secondo le indicazioni fornite dagli Istituti. Inoltre sono stati stabiliti i criteri generali per l’emanazione del documento “Linee guida per la compilazione della Carta della Qualità dei Servizi” nonché per la procedura di validazione delle carte adottate dai singoli istituti.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Questo Organismo nell’aprile 2013 - nelle more di una revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dell’amministrazione - ha diramato, nella prospettiva di una razionalizzazione delle attività e ai fini di un progressivo

miglioramento del processo di pianificazione e definizione degli obiettivi, le Linee guida sul “Ciclo di gestione della performance integrato con il ciclo della programmazione strategico- finanziaria e del bilancio”. Alla luce di quanto emerso dall’analisi sul funzionamento complessivo dei sistemi e delle criticità registrate, si ritiene necessario che l’amministrazione orienti la propria azione verso un’ottimizzazione del processo interno di programmazione strategica. Sarebbe opportuno, quindi, compiere ogni sforzo - anche con il supporto della Struttura tecnica permanente - al fine di porre una maggiore 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 chiamato 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, ciò anche in vista di una futura valutazione del personale non dirigenziale.

H. 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 sue funzioni di valutazione e controllo strategico ai sensi dell’articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

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 questa amministrazione - già sollecitato dall’OIV e recentemente avviato -, sono state predisposte dall’Organismo indipendente di valutazione delle 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.

L’Organismo indipendente di valutazione ha, pertanto, sistematicamente e costantemente svolto il monitoraggio dell’attuazione della Direttiva generale, acquisendo, a cadenza quadrimestrale, i dati necessari dai CRA 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 monitoraggio" con la sintesi dei risultati conseguiti dai singoli Centri di responsabilità.

L'OIV effettua 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 ad una loro diversa scansione.

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 - concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi strategici, strutturali e piani di azione. In tali occasioni hanno luogo con i referenti di ciascun CRA riunioni, contatti telefonici e per posta elettronica anche al fine di acquisire chiarimenti, integrazioni e supplementi istruttori.