



50  MINISTERO
DELLA
CULTURA

50 ANNI DI **CULTURA** PER L'ITALIA

PIANO
INTEGRATO di
ATTIVITA' e
ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Sommario

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	4
3.3.1 Dotazione organica di diritto e limite potenziale massimo di spesa.....	4
3.3.2 Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.....	6
3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane.....	11
3.3.4 Programmazione assunzionale triennio 2025/2027	14
3.3.5 Formazione del personale.....	19
4. MONITORAGGIO	25
ALLEGATI	27
Allegato 1. Analisi e Mappatura degli <i>Stakeholder</i>	28
Allegato 2. Mappatura dei processi organizzativi	28
Allegato 3. Misure di prevenzione del rischio corruttivo.....	28
Allegato 4. Rilevazione e gestione conflitto di interessi	28
Allegato 5. Procedura interna in caso di segnalazioni di illecito (<i>Whistleblowing</i>).....	28
Allegato 6. Strategia Antifrode PNRR.....	28
Allegato 7. Obblighi di trasparenza 2025-2027	28
Allegato 8. GEP_Gender Equality Plan Mic 2025_2027	28
Allegato 9. Obiettivi triennali.....	28

ELENCO ABBREVIAZIONI

PIAO: Piano Integrato di attività e organizzazione

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Mic: Ministero della cultura

PA: Pubblica Amministrazione

PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

CUG: Comitato Unico di Garanzia

PSCL: Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

DG RUO: Direzione generale Risorse umane e organizzazione

DG DC: Direzione generale digitalizzazione e comunicazione

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il presente documento programmatico delinea gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione per la copertura del fabbisogno di personale nel corso del prossimo triennio. Nella presente sezione confluiscono pertanto i dati, normativi e finanziari, concernenti le azioni amministrative condotte in attuazione della politica assunzionale già prevista e autorizzata, nonché le linee programmatiche di copertura delle carenze in organico

3.3.1 Dotazione organica di diritto e limite potenziale massimo di spesa

Nella tabella sottostante si rileva, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 25 marzo 2001, n. 165, il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile al 31 dicembre 2024, complessivamente pari a **€ 659.916.096,43** determinato in coerenza con l'attuale dotazione organica di questo Dicastero espressione della nuova organizzazione ministeriale (rif. decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 marzo 2024, n. 57, recante il «Regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance», pubblicato in G.U. Serie generale n. 102 del 3 maggio 2024).

Tabella 1. Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2024

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO	ONERE ANNUO PRO- CAPITE (LORDO STATO)	VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Dirigenti I fascia	32	€ 87.204,47	€ 2.790.543,04
Dirigenti II fascia	198	€ 68.215,58	€ 13.506.684,84
TOTALE	230		€ 16.297.227,88
Area Elevate Professionalità	100	€ 100.532,52	€ 10.053.252,00
Area Funzionari	5.587	€ 38.402,58	€ 214.555.214,46
Area Assistenti	12.944	€ 31.621,12	€ 409.303.777,28
Area Operatori	323	€ 30.051,47	€ 9.706.624,81
TOTALE	18.954		€ 643.618.868,55
TOTALE	19.184		
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024			€ 659.916.096,43

Nella tabella che segue si evidenzia il **valore finanziario della dotazione organica rideterminata** in conformità a quanto previsto dall'**articolo 1, comma 833**, della **legge 30 dicembre 2024, n. 207**, recante «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*», ai sensi del quale, per effetto delle disposizioni contenute ai commi da 822 a 830 della richiamata norma, al fine di rendere strutturali nel tempo le economie realizzate nell'anno 2025 " *le amministrazioni, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari*". L'adeguamento in riduzione della dotazione organica, oggetto di asseverazione da parte dall'organo di controllo, è effettuata tenendo conto della riduzione dal 100% al 75% del *budget* 2025, mediante soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della riduzione del turn over pari al 25%. Il valore finanziario che ne deriva costituisce il **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile**, ovvero **il nuovo limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale** entro cui è possibile ricondurre la programmazione strategica assunzionale.

Tabella 2. Valore finanziario dotazione organica rideterminata ex articolo 1, comma 833, L. n.207/204

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024	DOTAZIONE ORGANICA ex art. 1, comma 833, L.n..207/2024	ONERE ANNUO PRO-CAPITE (LORDO STATO)	VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA
Dirigenti I fascia	32	32	€ 87.204,47	€ 2.790.543,04
Dirigenti II fascia	198	198	€ 68.215,58	€ 13.506.684,84
TOTALE	230	230		€ 16.297.227,88
Area Elevate Professionalità	100	100	€ 100.532,52	€ 10.053.252,00
Area Funzionari	5.587	5.591	€ 38.402,58	€ 214.708.824,78
Area Assistenti	12.944	12.740	€ 31.621,12	€ 402.853.068,80
Area Operatori	323	315	€ 30.051,47	€ 9.466.213,05
TOTALE	18.954	18.746		€ 637.081.358,63
TOTALE	19.184	18.976		
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA ex articolo 1, comma 833, L. n.207/204				€ 653.378.586,51
NUOVO VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE				€ 653.380.177,21

3.3.2 Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente

Nelle tabelle che seguono si evidenzia la consistenza del personale di cui si avvale questo Dicastero per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di spettanza dello Stato nelle aree funzionali declinate all'articolo 53 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante «*Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*», come modificato dall'articolo 10, comma 1, del decreto-legge 10 agosto 2023, n.105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137.

Nel dettaglio, la **tabella 2** rappresenta il rapporto tra la dotazione organica espressione della nuova organizzazione ministeriale (*ref.* decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 marzo 2024, n. 57) ed il personale di ruolo di questo Ministero - con evidenza del personale che svolge servizio presso altre amministrazioni pubbliche (*comandati out*) - al 31 dicembre 2024.

Tabella 2. Dotazione organica al 31.12.2024 e personale di ruolo

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024	PERSONALE DI RUOLO	PERSONALE COMANDATI OUT	GAP
Dirigenti I fascia	32	14	0	18
Dirigenti II fascia	198	112	0	86
Totale personale dirigenziale	230	126	0	104
Area Elevate Professionalità	100	0	0	100
Area Funzionari	5.587	3.550	35	2.002
Area Assistenti	12.944	8.523	32	4.389
Area Operatori	323	195	2	126
Totale personale area	18.954	12.268	69	6.167
Totale complessivo	19.184	12.394	69	
Totale personale di ruolo + comandati out			12.463	
Scopertura complessiva				6.721

La **tabella 2.bis** rappresenta il rapporto tra la dotazione organica oggetto di rideterminazione ai sensi dell'articolo 1, comma 833, L. n.207/204 ed il personale di ruolo di questo Ministero - con evidenza del personale che svolge servizio presso altre amministrazioni pubbliche (*comandati out*) - al 31 dicembre 2024.

Tabella 2.bis. Dotazione organica rideterminata ex articolo 1, comma 833, L. n.207/204 e personale di ruolo

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	DOTAZIONE ORGANICA ex art. 1, comma 833, L.n. 207/2024	PERSONALE DI RUOLO	PERSONALE COMANDATI OUT	GAP
Dirigenti I fascia	32	14	0	18
Dirigenti II fascia	198	112	0	86
Totale personale dirigenziale	230	126	0	104
Area Elevate Professionalità	100	0	0	100
Area Funzionari	5.591	3.550	35	2.006
Area Assistenti	12.740	8.523	32	4.185
Area Operatori	315	195	2	118
Totale personale area	18.746	12.268	69	6.409
Totale complessivo	18.976	12.394	69	
Totale personale di ruolo + comandati out			12.463	
Scopertura complessiva				6.513

La **tabella 3** rappresenta la scopertura tra la dotazione organica oggetto di rideterminazione ai sensi dell'articolo 1, comma 833, L. n. 207/204 ed il personale in servizio di questo Ministero - con evidenza del personale di ruolo di altre amministrazioni che svolge servizio presso questo Dicastero (*comandati in*) - al 31 dicembre 2024¹.

¹ Il personale in servizio comprende: a) il personale di ruolo ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni; b) il personale di ruolo di altre amministrazioni che svolge servizio presso il Ministero (ovvero è in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo IN);

Tabella 3. Dotazione organica rideterminata ex articolo 1, comma 833, L. n.207/204 e personale in servizio

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	DOTAZIONE ORGANICA ex art. 1, comma 833, L.n. 207/2024	PERSONALE IN SERVIZIO	PERSONALE COMANDATI IN	GAP
Dirigenti I fascia	32	14	12	6
Dirigenti II fascia	198	112	67	19
Totale personale dirigenziale	230	126	79	25
Area Elevate Professionalità	100	0	0	100
Area Funzionari	5.591	3.550	18	2.023
Area Assistenti	12.740	8.523	9	4.208
Area Operatori	315	195	0	120
Totale personale aree	18.746	12.268	27	6.451
Totale complessivo	18.976	12.394	106	6.476
Totale personale in servizio + comandati in			12.500	
Scopertura complessiva				6.476

Nella tabella che segue si espone il valore finanziario del personale presente in servizio di cui alla precedente tabella 3 - ivi compreso quindi il personale in *comando in* - pari a un importo complessivo di **€ 427.149.742,97**.

Tabella 4. Valore finanziario di spesa del personale in servizio

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	PERSONALE IN SERVIZIO (+ COMANDATI IN)	ONERE ANNUO PRO- CAPITE (LORDO STATO)	VALORE FINANZIARIO PERSONALE IN SERVIZIO
Dirigenti I fascia	26	€ 87.204,47	€ 2.267.316,22
Dirigenti II fascia	179	€ 68.215,58	€ 12.210.588,82
TOTALE	205		€ 14.477.905,04
Area Elevate Professionalità	0	€ 100.532,52	€ 0,00
Area Funzionari	3.568	€ 38.402,58	€ 137.020.405,44
Area Assistenti	8.532	€ 31.621,12	€ 269.791.395,84
Area Operatori	195	€ 30.051,47	€ 5.860.036,65
TOTALE	12.295		€ 412.671.837,93
TOTALE	12.500		€ 427.149.742,97

Ai fini della definizione del valore finanziario del personale in servizio si evidenzia altresì - nella tabella che segue - il potenziale onere da sostenere in caso di rientro del personale di ruolo del Ministero della cultura che svolge servizio presso altre amministrazioni pubbliche, come rilevato al 31 dicembre 2024, pari a **€ 2.416.069,08** (accantonamento *comando out*), per un onere complessivo pari a **€ 429.565.812,05**.

Tabella 5. Valore finanziario di spesa del personale in servizio + accantonamento comandati out

PERSONALE DIRIGENZIALE E PERSONALE AREE	VALORE FINANZIARIO PERSONALE IN SERVIZIO	COMANDATI OUT	ONERE FINANZIARIO COMANDATI OUT	VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO + ACCANTONAMENTO OUT
Dirigenti I fascia	€ 2.267.316,22	0	€ 0,00	€ 2.267.316,22
Dirigenti II fascia	€ 12.210.588,82	0	€ 0,00	€ 12.210.588,82
TOTALE	€ 14.477.905,04	0	€ 0,00	€ 14.477.905,04
Area Elevate Professionalità	€ 0,00	0	€ 0,00	€ 0,00
Area Funzionari	€ 137.020.405,44	35	€ 1.344.090,30	€ 138.364.495,74
Area Assistenti	€ 269.791.395,84	32	€ 1.011.875,84	€ 270.803.271,68
Area Operatori	€ 5.860.036,65	2	€ 60.102,94	€ 5.920.139,59
TOTALE	€ 412.671.837,93	69		€ 415.087.907,01
TOTALE	€ 427.149.742,97	69	€ 2.416.069,08	€ 429.565.812,05

La **Tabella 6** riporta i dati sin qui oggetto di rilevazione ovvero il **valore finanziario corrispondente alla dotazione organica rideterminata** ai sensi dell'articolo 1, comma 833, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, pari a **€ 653.378.586,51**, l'**onere finanziario** sostenuto in relazione al **personale**, dirigenziale e non, **in servizio presso questo Dicastero al 31 dicembre 2024**, nonché il **valore finanziario relativo al personale di ruolo in posizione di comando presso altre amministrazioni** al fine di prevedere la relativa copertura finanziaria in relazione ad un eventuale rientro in sede (**accantonamento comando out**), per un onere finanziario complessivamente pari a **€ 429.565.812,05**, dal cui raffronto emerge un differenziale pari a **€ 223.812.774,46**, valore entro cui questo Ministero può agire per definire le proprie strategie assunzionali.

Tabella 6. Valore finanziario di spesa della dotazione organica rideterminata e relativo differenziale rispetto al valore finanziario del personale in servizio + accantonamento comandati out

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ex art. 1, comma 833, L.n..207/2024	VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO + ACCANTONAMENTO COMANDO OUT	DIFFERENZIALE
Dirigenti I fascia	32	€ 2.790.543,04	€ 2.267.316,22	€ 523.226,82
Dirigenti I fascia	198	€ 13.506.684,84	€ 12.210.588,82	€ 1.296.096,02
TOTALE	230	€ 16.297.227,88	€ 14.477.905,04	€ 1.819.322,84
Area Elevate Professionalità	100	€ 10.053.252,00	€ 0,00	€ 10.053.252,00
Area Funzionari	5.591	€ 214.708.824,78	€ 138.364.495,74	€ 76.344.329,04
Area Assistenti	12.740	€ 402.853.068,80	€ 270.803.271,68	€ 132.049.797,12
Area Operatori	315	€ 9.466.213,05	€ 5.920.139,59	€ 3.546.073,46
TOTALE	18.746	€ 637.081.358,63	€ 415.087.907,01	€ 221.993.451,62
TOTALE	18.976	€ 653.378.586,51	€ 429.565.812,05	€ 223.812.774,46

Per quanto concerne le risorse connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente nei limiti delle quali, tra l'altro, sono indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo 25 marzo 2001, n. 165, giova rilevare che l'articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56, come recentemente modificato dall'articolo 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*», ha stabilito che per l'anno 2025, le amministrazioni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026. L'amministrazione si impegna a definire, in tema di riduzione del turn over, con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, deroghe al fine di soddisfare peculiari o consentire l'assunzione di specifiche professionalità, previa compensazione – fra amministrazioni soggette al medesimo regime assunzionale, ai sensi dell'art. 1, comma 831, della legge 207 del 2024.

I risparmi derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno 2024 ammontano a complessivi € 26.143.676,89.

Conseguentemente il *budget* assunzionale 2025 è quantificato in **€ 19.607.757,67**.

Per quanto attiene alle annualità successive, le stime delle cessazioni del personale di ruolo, dirigenziale e non, la cui previsione si basa unicamente sul dato relativo al limite d'età anagrafico, ammontano a € 87.204,47 per il personale dirigenziale di I fascia ed a € 10.220.763,38 per il personale delle aree e dirigenziale di II fascia, relativamente all'anno 2025, mentre si stimano cessazioni al 31.12.2026 pari a € 174.408,94 per il personale dirigenziale di I fascia e pari a € 14.232.968,75 per il personale delle aree e dirigenziale di II fascia.

Al fine di individuare il *budget* 2025 rappresentato dai risparmi derivanti dalle cessazioni di personale di ruolo avvenute nel corso dell'annualità 2024, si precisa che nella base di calcolo per la definizione delle economie costituenti il *budget* assunzionale non rientrano i risparmi derivanti dalle cessazioni di personale la cui assunzione è avvenuta ai sensi della Legge n.68/1999 (alla luce delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" § 2.2 l'assunzione delle categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal *budget* delle assunzioni).

I risparmi derivanti dalle cessazioni di personale appartenente alle c.d. categorie protette avvenute nell'anno 2024 ammontano a **€ 3.344.707,00** (per il dettaglio v. **Allegato 10-bis**).

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Le scelte di carattere strategico che l'Amministrazione intende attuare per la realizzazione di obiettivi di lavoro pubblico nel nuovo orizzonte temporale possono essere ricondotte alle azioni di seguito declinate:

- **continuare ad assicurare e garantire il ricambio generazionale dell'organico del Ministero.**

L'attuazione dei PPTFP relativi alle annualità precedenti ha consentito, a partire dalle assunzioni intervenute dal 2022, di mutare sensibilmente e prospetticamente il contesto organizzativo di riferimento. Dopo anni di depauperamento della consistenza delle risorse umane in servizio dovuto a periodi di significativi collocamenti a riposo non compensati da *turnover* a causa del blocco delle assunzioni, la conclusione della maggior parte delle procedure concorsuali programmate ha portato all'assunzione di numerose risorse umane. Sebbene il *trend* delle cessazioni metta in luce un leggero (sensibile) rallentamento dei collocamenti a riposo per il triennio in esame, rispetto ai due precedenti, questo Dicastero continua tuttavia a registrare nel corso dell'annualità 2024 un consistente numero di cessazioni dal servizio dei dipendenti.

Il presente piano programmatico è, pertanto, anzitutto destinato ad attuare le azioni necessarie al completamento ed integrazione dei procedimenti assunzionali già declinati nei precedenti PPTFP tali da rafforzare il ricambio generazionale già avviato.

Come di consueto la nuova programmazione 2025/2027 ricomprende le misure già previste nel precedente PTFP 2024-2026 ma non ancora completate con le relative assunzioni in servizio. Nel corso del 2025, pertanto, si provvederà all'utilizzo delle risorse finanziarie già destinate allo scorrimento delle graduatorie concorsuali non esaurite ed ancora vigenti, fino alla totale copertura dei posti richiesti, ancora disponibili. In esito alle procedure di scorrimento già programmate nelle precedenti pianificazioni assunzionali, le risorse finanziarie non oggetto di utilizzo - per effetto della mancata copertura dei posti autorizzati - saranno destinate all'indizione di procedure concorsuali finalizzate al reclutamento di personale riconducibile e all'Area Assistenti e all'Area Funzionari, previa istanza di rimodulazione dei residui *budgets* 2022 e 2023 autorizzati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 maggio 2023 e 10 novembre 2023.

Con successive determinazioni, l'amministrazione determinerà, nell'ambito della propria discrezionalità, se avvalersi della possibilità prevista dall'art.1, comma 165 della legge 207 del 2024;

- **valorizzare le professionalità interne**

La programmazione dei fabbisogni relativa al precedente triennio aveva già dato atto dell'esigenza dell'amministrazione di garantire un percorso mirato alla valorizzazione delle risorse interne la cui esperienza professionale maturata all'interno dei vari contesti lavorativi analizzata in stretta connessione con il tempo trascorso all'interno di una pubblica amministrazione è considerata utile al migliore esercizio di un ruolo lavorativo di livello superiore.

Accanto alla procedura di progressione tra le aree "*speciale*" ai sensi dell'articolo 18, commi 6 e 8, del C.C.N.L. del personale del comparto *Funzioni centrali* 2019-2021, finalizzata al passaggio di complessive n. 447 unità di personale appartenente ai ruoli del Ministero della cultura, di cui n. 197 in Area Assistenti e n. 250 in Area Funzionari - finanziate facendo ricorso alle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, definite nella misura dello 0,55 del monte salari relativo all'anno 2018 (*rif.* nota DiAG prot. n.1752-P/2024) - si evidenzia la volontà dell'Amministrazione di assicurare forme di crescita interna di carriera del personale interno mediante l'attivazione della procedura ordinaria c.d. "*a regime*" ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001 finalizzata all'immissione nell'Area dei Funzionari di ulteriori n.

300 unità di personale proveniente dall'Area degli Assistenti, previa istanza di rimodulazione di residui *budgets*;

- **rinnovare il capitale umano**

Si conferma la priorità di reclutamento in **Area Assistenti** delle seguenti posizioni di lavoro ***Assistente per la tutela, accoglienza e vigilanza per il patrimonio e i servizi culturali*** e ***Assistente Amministrativo e gestionale*** per continuare ad assicurare l'attività di vigilanza e custodia dei beni culturali nei luoghi e siti museali del paese e supportare la trasformazione digitale e organizzativa dell'ente. Si ritiene, altresì, prioritario il reclutamento di un'ulteriore figura professionale quale l'***Assistente tecnico per la tutela e valorizzazione*** attesa la crescente esigenza di garantire un supporto alle attività di tutela dei beni di interesse culturale anche mediante l'esecuzione di controlli, misurazioni, analisi e rilievi relativi agli interventi di conservazione e di scavo.

L'analisi di contesto organizzativo attuata è stata finalizzata all'individuazione delle professionalità ritenute essenziali ai fini del raggiungimento degli obiettivi di *policy* del Ministero ed alle nuove esigenze organizzative in termini di priorità ed urgenza.

Con riferimento all'**Area Funzionari** è emersa la necessità di attivare - previo ricorso alla procedura di mobilità ordinaria di cui all'articolo 30, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni - selezioni specifiche, in particolare, per le seguenti figure professionali: ***Funzionario Architetto***, quale risorsa strategica per garantire il presidio dei processi dell'Amministrazione relativi alla tutela e regolazione di settore, alla programmazione, progettazione, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale, architettonico e paesaggistico, mediante interventi in grado di preservarne la protezione e il decoro, nonché la vigilanza sui beni di interesse architettonico-paesaggistico, assicurando, altresì, il monitoraggio degli interventi di ricostruzione del patrimonio culturale danneggiato dagli eventi sismici, nonché dagli altri eventi calamitosi; e ***Funzionario Bibliotecario*** confermando la priorità del Ministero di promuovere la tutela e conservazione dei beni di interesse librario e bibliografico e garantire la gestione e valorizzazione delle biblioteche con il loro patrimonio materiale e digitale.

Nel percorso verso la transizione digitale al fine di migliorare il processo di digitalizzazione di questo Dicastero si prevede altresì, l'attivazione di procedure selettive finalizzate al reclutamento della figura del ***Funzionario Informatico per le tecnologie informatiche e dei sistemi informativi***, profilo su cui questa Amministrazione intende investire per assicurare la trasformazione digitale, la riorganizzazione dei processi e lo sviluppo dei sistemi informativi del Ministero.

Da ultimo, si conferma l'intendimento di questa Amministrazione di ricorrere alla procedura di mobilità ordinaria di cui all'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 per il trasferimento di dipendenti in posizione di comando presso questo Ministero, provenienti da altre pubbliche amministrazioni, previo utilizzo di facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2025, n. 25, recante «*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni*».

3.3.4 Programmazione assunzionale triennio 2025/2027

In linea con le priorità strategiche rappresentate di seguito un riepilogo delle risorse finanziarie di cui dispone questo Ministero con indicazione dell'impiego delle stesse per il soddisfacimento degli obiettivi di copertura del fabbisogno di personale.

Più precisamente, la **tabella 7** evidenzia l'impiego delle facoltà assunzionali ordinarie autorizzate ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, nonché a seguito di richieste di rimodulazione residui *budgets* assentite alla data del presente piano.

Tabella 7. Previsione assunzionale programmata triennio 2025-2027

Previsione assunzionale programmata triennio 2025-2027			
	Budget 2019 (100% cessazione personale dirigenziale anno 2018)	Budget 2020 (100% cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale 2019)	Budget 2021 (100% cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale 2020)
	dPCM 22 luglio 2022 (tab.4)	dPCM 22 luglio 2022 (tab.5)	dPCM 22 luglio 2022 (tab.6)
Risorse disponibili	€ 2.081.318,58	€ 41.918.665,74	€ 53.582.819,24
Risorse utilizzate	€ 1.826.103,72	€ 37.898.434,88	€ 37.427.530,86
Residuo al 31.12.2024	€ 255.214,86	€ 4.020.230,86	€ 16.155.288,38
Programmazione utilizzo risorse residue	I. X Corso-concorso SNA: 4 unità di personale dirigenziale II fascia (€ 252.281,04)	I. X Corso-concorso SNA: 3 unità di personale dirigenziale II fascia (€ 189.210,78). II. Concorso pubblico: 131 unità Area Assistenti (€ 3.830.073,20)	I. Scorrimento graduatorie concorsuali: a) Attingimento graduatoria MEF (codice AMM) e (codice CONT): residue 125 unità Area Funzionari - Funzionario <i>Amministrativo e gestionale</i> (€ 4.206.480,00). b) Attingimento graduatoria Concorso unico RIPAM 2293 (codice AMM): residue 61 unità Area Assistenti - Assistente <i>Amministrativo e gestionale</i> (€ 1.783.469,20). II. Concorso pubblico RIPAM MC 518 (G.U. n. 88 dell'8 novembre

			2022) Assunzione vincitori: 268 unità Area Funzionari - Funzionario <i>Archivista di Stato</i> (e ulteriori 2 unità provincia di Bolzano) € 9.085.996,80) III. Concorso pubblico: 36 unità Area Assistenti (€ 1.052.539,20).
	Budget 2022 (100% cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale 2021)	Budget 2023 (100% cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale 2022)	Budget 2024 (100% cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale 2023)
	dPCM 11 maggio 2023	dPCM 10 novembre 2023	dPCM 17 dicembre 2024
Risorse disponibili	€ 49.877.429,16	€ 43.327.037,31	€ 27.152.267,48
Risorse utilizzate	€ 23.728.531,69	€ 424.898,95	€ 0,00
Residuo al 31.12..2024	€ 26.148.897,47	€ 42.902.138,36	€ 0,00
Programmazione utilizzo risorse residue	<p>I. IX Corso-concorso SNA: 12 unità di personale dirigenziale II fascia (€ 760.601,41)</p> <p>II. Concorso pubblico: 100 unità di personale Area Funzionari (€ 3.540.824,54)</p> <p>III. Stabilizzazione ex art.4, co.1, d.l. n.13/2023: residue n. 4 unità Area Funzionari (€ 141.632,98)</p> <p>IV. Concorso pubblico: 200 unità Area Assistenti (€ 5.831.169,91)</p> <p>V. Scorrimento graduatorie concorsuali: a) Concorso RIPAM M/C 518 - vari profili 24 unità Area Funzionari (€ 849.798,00); b) Concorso unico RIPAM 2293 (codice AMM) e (codice INF): residue 217 unità Area Assistenti (€ 6.326.819,35)</p>	<p>I. XI Corso-concorso SNA: 5 unità di personale dirigenziale II fascia (€ 316.917,25);</p> <p>II. Scorrimento graduatorie concorsuali:</p> <p>a) I Corso-concorso Dirigenza tecnica – Idonei - 15 unità di personale dirigenziale II fascia (€ 950.751,76);</p> <p>b) Concorso pubblico RIPAM M/C 518 (G.U. n. 88 dell'8 novembre 2022) 68 unità Area Funzionari - posizione di Funzionario <i>Archivista di Stato</i> (€ 2.407.760,69);</p> <p>5 unità Area Funzionari - Funzionario <i>Storico dell'Arte</i> (€ 177.041,23)</p> <p>c) Concorso unico RIPAM 2293 (codice AMM): 424 unità Area Assistenti (€ 12.362.080,21).</p>	<p>I. Concorso pubblico: 800 unità Area Assistenti (€ 24.101.824,00)</p>

La **tabella 8** evidenzia l'impiego delle facoltà assunzionali straordinarie, stanziata *ex lege* in aggiunta alle risorse ordinarie.

Tabella 8. Risorse straordinarie - Previsione assunzionale programmata triennio 2025-2027

Risorse straordinarie - Previsione assunzionale programmata triennio 2025-2027			
Qualifica	Risorse finanziarie	Unità di personale finanziate	Procedura prevista e relativa programmazione assunzionale
Dirigenti	D.l. 104/2019 art.1 comma 2, conv. con mod. dalla l. 132/2019	1 dirigente generale e 27 dirigenti non generali	
	DL 44/2023 art. 1 comma 13, lettera n), convertito in legge 74/2023	5 dirigenti generali e 6 dirigenti non generali	
Elevate professionalità	D.l. 22 giugno 2023, n. 75, conv. con mod., dalla l. 10 agosto 2023, n. 112	100	I. Concorso pubblico: 75 unità (<i>Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente di n. 75 unità da inquadrare nei ruoli del Ministero della cultura, nell'Area delle Elevate professionalità</i>) II. Procedure c.d. progressione di carriera: 25 unità (Procedura comparativa ex articolo 52, comma 1- <i>bis</i> , quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)
Area Funzionari	D. Lgs. 4 settembre 2024, n.138, art. 11, commi 2 e 6	2	I. Concorso pubblico: Reclutamento mediante avvio di nuova procedura concorsuale.
Area Assistenti	Legge n.145/2018, articolo 1, comma 338	500 (ex Area II, F1)	I. Avviamento mediante Centri per l'impiego: residue 6 unità (<i>rif. G.U., IV serie speciale - Concorsi ed esami - n.15 del 21.02.2020</i>)

A ciò si aggiungono gli effetti di ulteriori disposizioni di legge, come di seguito riportate, in attuazione delle quali questo Ministero è stato autorizzato a procedere al **rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi dell'articolo 50-ter, comma 1,**

del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante «*Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*», convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, rubricato «*Assunzione di personale presso i Ministeri della cultura, della giustizia e dell'istruzione nelle regioni dell'obiettivo europeo "Convergenza"*». L'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2024, recante *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*» ha difatti disposto che "al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, assicurando le esigenze di funzionamento e garantendo i servizi ai cittadini", i contratti di lavoro del personale impiegato, tra l'altro, presso il Ministero della cultura, "possono essere rinnovati per un periodo non superiore a dodici mesi oltre il termine previsto, nei limiti finanziari di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, per l'anno 2025".

Con esplicito riguardo alle **assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68**, si rappresenta quanto segue. Il **prospetto informativo disabili (PID) 2025**, che l'Amministrazione ha trasmesso ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge n.68 del 1999, ha evidenziato, a livello nazionale, alla data del 31.12.2024, n. 290 scoperture di unità di personale nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n.68 del 1999 (quota di riserva relativa ai disabili) ed un esubero pari a n. 117 unità di personale nella quota di riserva di cui all'art. 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999 (quota di riserva relativa agli appartenenti alle categorie protette).

È intendimento dell'Amministrazione, alla luce delle scoperture emerse dall'invio del prospetto informativo, ottemperare agli obblighi di legge in materia di collocamento mirato procedendo a nuove assunzioni attraverso le seguenti modalità:

- Completamento delle assunzioni, nell'Area degli Operatori, attraverso avviamento numerico, già previste con Avviso pubblicato su inPA in data 7 maggio 2024 (n. 48 assunzioni residue su n. 56 previste), a valere su economie da cessazione di personale appartenente alle categorie protette relative ad annualità precedenti;
- Avviamento numerico, attraverso Uffici per il collocamento mirato territorialmente competenti, per il reclutamento nell'Area degli Operatori di ulteriori n.34 unità di personale, a valere su economie da cessazione di personale appartenente alle categorie protette;
- Da ultimo, per le residue n. 208 unità di personale, previsione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, di una quota di riserva in favore delle persone con disabilità in occasione delle prossime procedure concorsuali per assunzioni relative a qualifiche per le quali sia richiesto un titolo di studio superiore

alla scuola dell'obbligo (in particolare nell'Area degli Assistenti), sino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso, nonché stipula di Convenzioni di programma ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 68 del 1999 con i Centri per l'impiego territorialmente competenti (Uffici per il collocamento mirato), per le province in cui si registra il maggior numero di scoperture nella quota di riserva *ex* articolo 3, al fine di poter suddividere in più annualità le assunzioni previste per ricoprire integralmente la quota d'obbligo.

Si evidenzia che per le assunzioni del personale in parola, a copertura della quota di riserva prevista *ex lege*, è assicurata la neutralità finanziaria.

Da ultimo, la **tabella 9** nel mostrare la disponibilità di risorse economiche derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nel corso dell'annualità 2024 secondo la percentuale di *turn over* individuata dalla legge, indica la strategia assunzionale di questo Dicastero a valere sulle risorse finanziarie individuate, per un onere finanziario complessivamente pari a € **19.086.981,00**.

Tabella 9. Assunzioni a gravare sul budget 2025 (75% risparmi da cessazione anno 2024)

Assunzioni a gravare sul budget 2025 (75% risparmi da cessazione anno 2024)				
Budget 2025 (75% Risparmi da cessazione personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2024)	Qualifica	Unità di personale da assumere	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Totale annuo (lordo Stato)
€ 19.607.757,67	Area Funzionari	250	€ 38.402,58	€ 9.600.645,00
	Area Assistenti	300	€ 31.621,12	€ 9.486.336,00
	Totale	550		€ 19.086.981,00

Le assunzioni del personale indicato nella presente tabella sono autorizzate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi di quanto previsto all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, previa richiesta dell'Amministrazione, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni intervenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri, asseverate dai relativi organi di controllo.

3.3.5 Formazione del personale

Le attività formative delineate per il triennio 2025-2027, definite in termini attuativi per l'anno corrente, sono tracciate, in continuità con le precedenti programmazioni, a partire dalle indicazioni comunitarie contenute nel *Next Generation EU* (NGEU) e nel *New European Bauhaus* della Commissione Europea, nonché nel *Communication COM (2023) 667, Enhancing the European Administrative Space* (ComPAct) e, a livello settoriale, dal *Piano di lavoro dell'UE per la cultura 2023-2026*.

Relativamente al quadro nazionale, costituiscono riferimento:

- il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR), e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura" - Componente 3 "Turismo e cultura 4.0";
- il Decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 201 recante "*Misure urgenti in materia di cultura*" e in particolare l'articolo 8 che prevede misure urgenti in materia di formazione.
- la Direttiva *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa* del Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicata il 23 marzo 2023;
- la Direttiva recante *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale* del Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicata il 28 novembre 2023;
- la Direttiva 14 gennaio 2025, recante *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti del Ministro per la Pubblica Amministrazione*, che specifica l'obiettivo di *performance* che ciascun dirigente, a partire dal 2025, deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore a 40 ore di formazione *pro-capite* annue conseguite;
- i decreti del Ministro per la PA relativi alle *Linee guida sull'accesso alla Dirigenza Pubblica* e quello sulle *Competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale* adottati rispettivamente il 28 settembre 2022 e il 28 giugno 2023;
- l'*Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2025 e per il triennio 2025-2027*, DM 21 gennaio 2025, n.12 del Ministro della Cultura e, nello specifico:

- ✓ Priorità I - *Migliorare l'organizzazione e il funzionamento dell'Amministrazione. Digitalizzazione. Attività europea e internazionale;*
- ✓ Priorità IV - *Sostegno delle attività culturali e creative. Promuovere e sostenere le biblioteche. Salvaguardare il diritto d'autore;* Priorità IV - *Sostegno delle attività culturali e creative. Promuovere e sostenere le biblioteche. Salvaguardare il diritto d'autore;*
- le *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- la *Direttiva sulla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica* del 13 dicembre 2001;
- il *Piano Nazionale Cultura (PN) 2021-2027 e il Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRigA)* del Mic, in particolare, la *Linea A Rafforzamento dell'organico e delle competenze del personale*.

Dagli atti sopra menzionati, si rilevano le seguenti priorità strategiche intorno a cui articolare la proposta formativa per il triennio 2025-2027 ed in particolare, per l'anno 2025:

- sviluppo delle competenze giuridico-amministrative e tecnico-scientifiche negli ambiti di interesse specifico del Ministero – anche tenendo conto delle nuove aree di inquadramento professionale previste dall'*Accordo concernente la definizione delle famiglie professionali e relative competenze nell'ambito dell'ordinamento professionale in attuazione del titolo III del CCNL Funzioni Centrali Triennio 2019-2021* del Ministero della Cultura, sottoscritto in data 14 luglio 2023 – per le quali si pone necessario un aggiornamento continuo del personale;
- attenzione al tema della parità di genere, Obiettivo 5 - *Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze* dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in accordo con la Gender Equality Strategy 2024-2029 dell'Unione Europea. A livello nazionale, ulteriori riferimenti di derivazione tematica sono la *Strategia Nazionale per la Parità di Genere* del luglio 2021 a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e la parte dedicata del presente documento che sostituisce il *Piano per l'uguaglianza di genere – Gender Equality Plan (GEP)*;
- incremento delle competenze per la transizione digitale, coerentemente con gli obiettivi del *Decennio digitale europeo – Digital Compass 2030* della Commissione Europea e con il *Piano nazionale di digitalizzazione del patrimonio culturale (PND)* dell'Istituto centrale per la digitalizzazione del patrimonio culturale - Digital Library, di riferimento per la realizzazione

degli obiettivi del PNRR, M1C3 Missione 1 Investimento 1.1 *Strategie e piattaforme digitali per il patrimonio culturale*, relativamente al quinquennio 2022-2026;

- crescita sui temi della transizione ecologica, in linea con gli obiettivi comunitari dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e del *Green Deal Europeo*, nonché dei programmi della Commissione Europea *Horizon Europe 2021-2027* e *LIFE 2021-2027* e del *GreenComp* Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità della Commissione Europea a supporto della transizione ecologica a livello educativo professionale;
- impegno per l'ampliamento dell'accessibilità, intesa nelle sue molteplici declinazioni e connessa agli obiettivi strategici del PNRR, in particolare M1C3 – Investimento 1.2 *Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura*;
- incremento della consapevolezza sulle potenzialità dell'intelligenza artificiale nei settori della gestione, tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, nonché nell'ambito della produzione culturale e creativa, anche con riferimento al Regolamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) e, a livello nazionale, alla Strategia italiana per l'intelligenza artificiale 2024-2026 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale e Agenzia per l'Italia Digitale.

Al fine di orientare correttamente l'azione formativa dei professionisti e del personale del Mic, in passato la Direzione generale Educazione ricerca e istituti culturali ha promosso annualmente un'azione di ascolto dei bisogni formativi dell'Amministrazione instaurando dialoghi mirati a livello centrale e a livello locale, rispettivamente con le Direzioni generali e gli Istituti centrali, nonché con i referenti per la formazione degli Istituti periferici del Mic, a seguito della riorganizzazione tale compito è ora affidato alla Direzione generale Risorse umane e organizzazione.

La rilevazione dei fabbisogni formativi è, inoltre, periodicamente estesa a tutto il personale del Mic. Ulteriore utile strumento per delineare al meglio gli indirizzi formativi sono, inoltre, i questionari di gradimento messi a disposizione di ciascun discente al termine di ogni corso di formazione organizzato.

In tal senso, anche nell'ottica di tracciamento delle macro-aree per la strutturazione dello strumento di rilevazione, si vede certamente rinnovato l'interesse per:

- le competenze tecnico-scientifiche, di specifica pertinenza del Mic, importante occasione di aggiornamento continuo per tutto il personale;

- le competenze trasversali, tese a garantire un potenziamento delle digital e delle *soft skills*, nonché a porre l'attenzione su questioni d'interesse generale connesse al benessere organizzativo, alle pari opportunità, nonché all'inclusione, all'etica e all'integrità;
- le competenze amministrative-contabili, di aggiornamento e approfondimento su tematiche di rilevante interesse.

I corsi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008, sono gestiti dai singoli istituti del Mic.

In un'ottica di implementazione e varietà dell'offerta formativa, proseguono le collaborazioni con le Direzioni generali e con gli Istituti centrali del Ministero, nonché con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali e con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), le cui proposte sono parte integrante del Catalogo dei corsi pubblicato annualmente e declinato per tematiche e *target*.

Si riportano di seguito alcune attività formative intraprese in precedenza tra DG-ERIC in collaborazione con altri Uffici Mic/altre PA, connesse a specifici bisogni formativi, che si intende riproporre e rinnovare con i nuovi attori istituzionali post-riorganizzazione visto l'ampio e positivo riscontro finora ottenuto; in particolare, tra DG – ERIC e:

- MEF - Ufficio Centrale del Bilancio, e Direzione generale bilancio, con cui sono già stati svolti molteplici percorsi formativi nelle annualità precedenti, ad esempio *Amministrare il patrimonio*, che raggiunge quest'anno la sua quarta edizione, con particolare riguardo ad approfondimenti inerenti al bilancio e al Codice degli appalti;
- ex Segretariato generale, Servizio III - Relazioni internazionali, Ufficio *Grant Office* per i finanziamenti europei, anche in collaborazione con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali, per il percorso formativo in materia di euro-progettazione, articolato in corsi base e *workshop* avanzati di approfondimento;
- ex Segretariato generale, Servizio V – Autorità di Gestione del PN Cultura 2021-2027, con cui è stato avviato un percorso biennale 2024-2025 dal titolo "Il ciclo di programmazione 2021-2027 nell'ambito delle politiche di sviluppo e coesione: elementi per la gestione dei processi e controllo". Il piano si compone di 14 Moduli complessivi, articolati in 24 Unità Didattiche, per un totale di 160 ore di formazione, di cui 82 già erogate nell'anno 2024, e ulteriori 78 sono già previste per il 2025;
- ex Segretariato generale, Servizio VIII - Attuazione PNRR e coordinamento della programmazione strategica, nello specifico per il corso *Oltre il giardino*, nell'ambito del progetto di "Formazione continua e aggiornamento professionale per professionisti e

operatori del patrimonio culturale: Parchi e Giardini storici', che vede la sinergia con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali;

- Direzione generale Organizzazione, con cui si è collaborato per il ciclo *Amministrare il personale*, e con cui avviare un'ulteriore collaborazione per l'implementazione di *Amministrare il patrimonio*, con particolare riguardo ai temi della *privacy*, dell'anticorruzione e della trasparenza;
- Direzione generale Musei, nell'ambito del *Piano di formazione per l'accessibilità e l'inclusione negli istituti e luoghi della cultura italiani* - realizzato a valere sui fondi PNRR Cultura 4.0, Misura M1C3, Misura 1, Investimento 1.2 - che vede la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali come soggetto attuatore, attualmente in corso di definizione;
- Istituto centrale per la Digitalizzazione del patrimonio culturale – *Digital Library* con riferimento al progetto formativo *Dicolab. Cultura al digitale*, avviato nel 2023, nell'ambito del PNRR e finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU, di cui la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali è soggetto attuatore, con lo scopo di aggiornare il personale del Mic e specialisti del settore culturale nelle sfide della transizione digitale, anche attraverso proposte di formazione in presenza, a carattere laboratoriale, articolate territorialmente in differenti contesti. Il programma formativo è elaborato, per specifiche proposte, anche con il contributo, per quanto riguarda il Mic, dell'Istituto Centrale degli Archivi (ICAR), dell'Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione (ICCD), dell'Istituto Centrale per l'Archeologia (ICA), della Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio di Roma e del Polo di conservazione digitale (PDC) dell'Archivio Centrale dello Stato, e inoltre con l'apporto dell'Associazione Italiana Biblioteche (AIB) e dell'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT);
- Comitato Unico di Garanzia (CUG), sui temi del benessere organizzativo e delle pari opportunità e, più nel dettaglio, sul lavoro in *team*, sulla prevenzione delle discriminazioni e violenza di genere all'interno dell'Amministrazione, nonché sulle azioni dell'Osservatorio per la parità di genere del Mic.

In aggiunta, è stata prevista, in collaborazione con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali, tenuto conto delle esigenze già manifestate, la progettazione di due percorsi formativi inerenti:

- un programma di *follow up* per i dirigenti tecnici del MiC vincitori del corso-concorso;
- un programma di formazione e aggiornamento per i dirigenti già in servizio.

Inoltre, è in fase di sviluppo, considerate le numerose assunzioni intervenute nell'ultimo triennio e di quelle previste nei prossimi anni, un programma di attività dedicate al personale neoassunto al fine di garantire un *set* di competenze comuni necessarie per operare nell'Amministrazione.

Nel triennio in esame, è intenzione dell'Amministrazione favorire anche lo sviluppo di Comunità di pratica (CdP) – sul modello di quello già attivato dal *Grant Office* - che mirano alla crescita professionale e personale attraverso la condivisione delle esperienze, l'individuazione di buone pratiche e il supporto reciproco tra pari – al fine di generare innovazione, sperimentare differenti modelli e diversi livelli di apprendimento.

Indicazioni dettagliate dei percorsi formativi previsti, precedentemente accennati e riferiti all'anno 2025, saranno presentate nel Piano attuativo della formazione, già in corso di stesura, e nel relativo Catalogo dei corsi. Saranno indicate le macro-aree di riferimento tematico, il *target* e il livello di specializzazione previsto, nonché obiettivi, modalità di erogazione e termini di rilascio dei corsi.

Nell'ambito delle attività proposte, gli apprendimenti saranno certificati della Direzione generale Risorse umane e organizzazione per mezzo di attestati, resi disponibili sul Portale dei corsi, congiuntamente ai crediti di formazione continua (CFC). Per i corsi realizzati in collaborazione con la Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali si segnala la certificazione delle competenze acquisite tramite *Open badge*, un sistema di micro-credenziali che descrive conoscenze, abilità e competenze acquisite, riconosciuto a livello europeo.

L'offerta formativa per il personale del Mic è arricchita e ulteriormente ampliata con attività formative e percorsi di specializzazione professionale proposte da altre Amministrazioni pubbliche, e nello specifico quelle relative al:

- progetto *INPS Valore PA* dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), che consente annualmente ai dipendenti della PA di aderire a corsi anche a carattere universitario proposti da atenei italiani e scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione;
- programma *Syllabus per le competenze digitali* del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dalla Direttiva sulla formazione del Ministro della Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, del 23 marzo 2023, finalizzato allo sviluppo di competenze comuni a tutti i dipendenti della PA (informativa con circolare DGERIC n. 27/2023): <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>;
- iniziativa *PA 110 e lode*, nell'ambito del Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA, promosso dall'ex Ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, nel gennaio 2022, per agevolare l'accesso del personale della PA a corsi di laurea, *master* e corsi di alta formazione presso le Università aderenti all'iniziativa (informativa con circolari DGERIC n. 3 e 4/2022): <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>;

- formazione sul sistema unico (*accrua*) di contabilità economico-patrimoniale per le Pubbliche Amministrazioni, in attuazione della Riforma 1.15 "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrua*", inserita nel PNRR a titolarità del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), che prevede la fruizione tramite portale dedicato di specifici percorsi formativi online per il personale addetto alla contabilità delle Pubbliche Amministrazioni coinvolte nel Target M1C1-117 (informativa con circolari DGERIC n. 5 e n. 6/2024): <https://accrua.rgs.mef.gov.it/it/index.html>;
- *progetto PerForma PA: Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche* - tramite l'avviso pubblico a valere sulle risorse del PNRR, affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica al *Formez* per la sua attuazione, è previsto il finanziamento di progetti formativi candidati dalle Pubbliche Amministrazioni. In un'ottica di miglioramento delle modalità di erogazione e accessibilità delle attività formative, da giugno 2024 è stata predisposta una nuova piattaforma della formazione *on-line* del Ministero: *E-lea* <https://e-lea.cultura.gov.it/>. Sulla piattaforma E-lea, ove sussista la fattibilità e le tematiche trattate risultino di specifico interesse o di diretta competenza, le attività formative sono rese disponibili anche per utenti esterni all'Amministrazione. In continuità con l'iniziativa avviata dalla DG-ERIC dal 2022 tesa alla massima accessibilità dei contenuti formativi, la Direzione generale Risorse umane e organizzazione si dota del servizio di interpretariato simultaneo nella Lingua Italiana dei Segni (LIS) e di sottotitoli automatici. Utile strumento per l'erogazione di contenuti formativi promossi congiuntamente è, altresì, la piattaforma FAD della Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali. Un apposito Portale dei corsi, in uso dal 2018, è a disposizione del personale del Mic e di tutti gli altri utenti qualificati in ordine: all'attività di gestione dei corsi di formazione, al monitoraggio dell'*iter* di iscrizione, all'autorizzazione, all'emissione degli attestati di partecipazione e al riconoscimento dei relativi crediti di formazione continua (CFC). E', inoltre, in fase di studio e programmazione lo sviluppo e l'implementazione delle funzionalità idonee a consentire l'interoperabilità tra i sistemi SIAP, GIADA e la stessa piattaforma E-lea del Portale dei corsi Mic, sia lato utente/dirigente che amministratore.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, con la previsione dell'adozione di specifiche Linee Guida, è attualmente effettuato con le modalità previste dalle disposizioni normative vigenti.

Nello specifico, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*".

La fase di valutazione è effettuata sulla base di un giudizio complessivo sulla *performance* secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi, stabiliti annualmente con Direttiva del Ministro, rispetto ai *target* degli indicatori associati agli obiettivi stessi e stabiliti in fase di programmazione, considerando l'influenza di fattori endogeni ed esogeni che possono incidere sul grado di raggiungimento dei medesimi.

Per la sezione "Organizzazione" e "Capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di *performance* è effettuato su base triennale dall'OIV di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Al fine di consentire all'OIV di riferire tempestivamente all'Organo di indirizzo politico in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché di segnalare gli eventuali scostamenti registrati nella realizzazione delle azioni previste rispetto alla programmazione, i singoli Centri di Responsabilità Amministrativa, in prossimità della data di scadenza dei relativi monitoraggi, un apposito rapporto sullo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati.

Gli esiti del monitoraggio sono evidenziati, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150 del 2009, nella relazione annuale sulla *performance*, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

La relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'OIV, in coerenza con l'art. 6 del citato decreto legislativo n. 150/2009, potrà formulare, anche sulla base dei monitoraggi intermedi e/o a seguito di indicazioni dei Titolari degli Uffici di livello dirigenziale generale, proposte di ripianificazione degli obiettivi in ragione:

- a) dell'entrata in vigore di provvedimenti normativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti;
- b) della rilevazione di scostamenti tra i risultati parziali effettivamente ottenuti e quelli attesi che rendano lo svolgimento dell'attività non più rispondente a criteri di efficienza e di efficacia;

c) di variazioni significative della domanda di servizio da parte dei cittadini/utenti e/o di altre ipotesi, comunque, riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica del Ministero dell'interno.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le indicazioni dell'ANAC.

Relativamente al lavoro agile il Servizio II della Direzione generale Risorse umane e organizzazione ha avviato un'apposita attività di monitoraggio - così come richiesta dalla Direttiva n. 3 del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "*Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*", richiamata dall'art. 4 della Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – elaborando delle schede di monitoraggio contenenti un format univoco di rilevazione delle valutazioni e dei risultati conseguiti in termini di obiettivi da parte degli uffici, mediante un *set* di indicatori. Tale *format* è stato reso noto agli uffici mediante la pubblicazione di apposite circolari.

Grazie alle indicazioni e alle schede fornite dalla Direzione generale Risorse umane e organizzazione mediante le citate circolari i dirigenti/direttori hanno proceduto, in sede di autorizzazione dello *smart working*, a pianificare con i dipendenti le attività da svolgere in modalità agile e i relativi obiettivi.

I datori di lavoro hanno poi trasmesso al Servizio II della citata Direzione un rendiconto periodico contenente una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti. Gli stessi, oltre a compilare e trasmettere il citato rendiconto, hanno, altresì, proceduto alla compilazione e trasmissione, con cadenza mensile, delle schede di monitoraggio.

Allegato 1. Analisi e Mappatura degli *Stakeholder*

Allegato 2. Mappatura dei processi organizzativi

Allegato 3. Misure di prevenzione del rischio corruttivo

Allegato 4. Rilevazione e gestione conflitto di interessi

Allegato 5. Procedura interna in caso di segnalazioni di illecito (*Whistleblowing*)

Allegato 6. Strategia Antifrode PNRR

Allegato 7. Obblighi di trasparenza 2025-2027

Allegato 8. GEP_Gender Equality Plan Mic 2025_2027

Allegato 9. Obiettivi triennali



50 ANNI DI **CULTURA** PER **L'ITALIA**