

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, art. 10

# Piano Triennale delle performance 2021- 2023

Fondazione Donnaregina per le arti  
contemporanee – museo Madre



fondazione donnaregina  
per le arti contemporanee  
P.IVA 04953071216

via Settembrini, 79  
80139 Napoli, Italia  
[www.madrenapoli.it](http://www.madrenapoli.it)

**napoli**

**INDICE****I Quadro di Riferimento Normativo****1. Presentazione del piano**

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Caratteristiche Generali del Piano
- 1.3 Processo di sviluppo e produzione del Piano

**2. Analisi del Contesto**

- 2.1 Contesto esterno
- 2.2 Contesto interno
  - 2.2.1 Il Museo Madre

**3. Caratteristiche Generali della Fondazione**

- 3.1 Scopo Statutario
- 3.2 Mission della Fondazione
  - 3.2.1 Partecipazione degli Stakeholder

**4. Struttura**

- 4.1. Assetto Organizzativo
- 4.2. L'Organo di Indirizzo Politico- Amministrativo
- 4.3. Risorse Umane
- 4.4. Risorse Finanziarie
  - 4.4.1. Bilancio

**5. Pianificazione Triennale**

- 5.1. Il processo di individuazione degli obiettivi
- 5.2. Obiettivi Strategici
- 5.3. Obiettivi Operativi
  - 5.3.1 Collegamento con il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza

**6. Misurazione delle Performance**

- 6.1 Schema Riassuntivo di misurazione Obiettivi Strategici
- 6.2 Schema Riassuntivo di misurazione Obiettivi Operativi

**7. Albero delle Performance****8. Conclusioni**

### **Quadro di Riferimento Normativo**

- decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante “Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante “Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell’articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137”;
- decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)”; VISTO il 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”;
- legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante “Misure urgenti per

fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito, con modificazioni dalla legge 22 maggio 2020, n. 35;

- decreto-legge 2 dicembre 2020, n. 158, recante "Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19";

- decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";

- Delibera n. 89/2010 - Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

- delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, e in particolare la Determinazione n. 831 del 3 agosto 2016, nella quale si forniscono specifiche raccomandazioni al Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo;

- Linee guida del 16 giugno 2017 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio, recanti la struttura del Piano della performance;

- decreto ministeriale 21 febbraio 2018, recante "Adozione dei livelli minimi uniformi di qualità per i musei e i luoghi della cultura di appartenenza pubblica e attivazione del Sistema museale nazionale"

## **1. Presentazione del Piano**

### **1.1 Introduzione**

Il Piano della performance, di seguito denominato Piano, è un documento programmatico triennale, adottato in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Il Piano completa la fase di programmazione del ciclo di gestione della performance ed è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici della Fondazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Esso individua, con riferimento agli obiettivi intermedi e finali ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Fondazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. Il documento è conforme a quanto stabilito dall'art. 10 comma 1, lettera a), e dall'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, che ha attribuito al Dipartimento della Funzione Pubblica le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance. La finalità è quella di rendere più comprensibile l'azione amministrativa, garantendo trasparenza e ampia diffusione all'utenza degli obiettivi strategici che l'Fondazione si è prefissata nel periodo di riferimento. Il Piano è redatto in modo da assicurare la qualità e la comprensibilità del testo per i cittadini e

l'attendibilità dei dati di rappresentazione della performance, anche al fine di corrispondere alle attese dei portatori di interessi interni ed esterni della Fondazione (stakeholder). Presenta, pertanto, una mappatura generale delle strutture della fondazione Donnaregina per le arti contemporanee e delle relative funzioni, l'analisi del contesto interno ed esterno e i dati aggiornati sull'organizzazione, sulle risorse umane, strumentali e finanziarie dei singoli Uffici. Individua, inoltre, gli obiettivi specifici triennali e gli obiettivi annuali da conseguire per l'anno 2021, nonché i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa. La realizzazione degli obiettivi programmati nel presente Piano sarà verificata e ne sarà dato conto mediante la "Relazione sulla performance", nella quale verranno evidenziati i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e alle connesse risorse programmate e verrà verificato il grado di adempimento degli obiettivi finalizzati alla realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021 – 2023 ponendo attenzione anche all'impatto dell'azione amministrativa sul contesto sociale.

## **1.2. Caratteristiche Generali del Piano**

Pertanto, Il presente Piano della Performance viene predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 ed è stato approvato con delibera del CDA della Fondazione Donnaregina del 29/04/2021.

Il piano è stato redatto tenendo conto del Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato ai sensi dei D. LGS. 74 E 75 DEL

2017.

Il Piano individua e declina, a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio.

Il Piano della Performance 2021-2023 prosegue un percorso già avviato e consolidato negli anni successivi, alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità con particolare riferimento:

- alla sempre maggior coerenza tra le linee strategiche con le attività operative ed il funzionamento delle singole strutture organizzative;
- alla capacità di supportare i processi decisionali dell’Fondazione, favorendo la piena coerenza tra obiettivi e risorse impegnate;
- allo sviluppo della consapevolezza individuale rispetto agli obiettivi dell’Fondazione;
- all’adeguatezza, oggettività e specificità degli indicatori scelti;
- alla capacità di rappresentazione e di comunicazione dei risultati del Ciclo della Performance rispetto ai diversi portatori di interessi.

Il Piano della performance contiene al suo interno le misure di prevenzione, ivi incluse le misure di trasparenza di cui al Piano Anti-corrruzione dell'Ente, nella forma di specifici obiettivi di performance di natura trasversale. A tal

fine risulta parametro di performance organizzativa della Fondazione Donnaregina il grado di attuazione delle misure di prevenzione del piano anti corruzione, ivi incluse le misure di trasparenza.

Il presente Piano della Performance, subordinato al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio della Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee – Museo Madre, costituisce il Piano della Performance relativo al triennio 2021-2023, approvato dal Consiglio di Fondazione della Fondazione Donnaregina con delibera del 29/04/2021.

Il Piano si prefigge di individuare e sintetizzare gli indirizzi e gli obiettivi, strategici ed operativi da realizzare nel triennio 2021-2023.

Il Piano, entro il 30 giugno dell'esercizio successivo, sarà rendicontato con la predisposizione della Relazione sulla performance 2021 che evidenzierà i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

### **1.3 Il processo di sviluppo e produzione del Piano**

La redazione del presente Piano è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative della Fondazione, nel rispetto delle indicazioni nel rispetto delle indicazioni della delibera n 89/2010. Nell'ambito del processo di definizione del Piano, l'Ufficio di Presidenza ha coordinato l'attività di articolazione degli obiettivi strategici della Fondazione, verificandone la coerente configurazione formale e raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi

operativi.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare, per la rilevanza delle proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici:

- L'ufficio amministrativo – legale in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi individuati;
- L'ufficio produzione ed allestimenti con riguardo agli obiettivi promossi in seno alle azioni di tutela, valorizzazione, fruizione del patrimonio artistico all'indomani della emergenza pandemica da Covid-19;
- L'Ufficio Ricerca e Formazione in particolare per tutti gli obiettivi previsti in ambito di formazione e divulgazione della ricerca artistico-culturale;
- Il Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;
- Il Revisore dei Conti in relazione agli obiettivi riferiti alla gestione contabile.

Va inoltre rilevato che, a fronte della necessità di rafforzare il coordinamento tra tutti i soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi, è stato costituito un Comitato Tecnico di Coordinamento finalizzato al presidio del processo di definizione del Piano delle Performance 2021 – 2023 e alla relativa semplificazione, composto dal Presidente, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Artistico, dal Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza con specifico riferimento agli obiettivi

di natura trasversa e in materia di programmazione e gestione dei fondi Regionali ed efficientamento amministrativo e contabile e in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e la relativa semplificazione.

## **2. L'analisi del contesto**

Nella prospettiva di un'ampia integrazione tra la prevenzione della corruzione e la programmazione degli obiettivi di performance, assume particolare importanza l'analisi dei contesti interni ed esterni della Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee – Museo Madre.

### **2.1 Il contesto esterno**

Il piano vede la luce in un momento molto difficile a causa della pandemia da COVID 19 e tiene conto delle pesanti limitazioni alle attività introdotte per contenere il contagio. Allo stesso tempo introduce elementi di innovazione che risentono della profonda spinta al cambiamento innescata dalla crisi.

L'evento pandemico ha comportato inevitabili ricadute che hanno inciso in certa misura anche sui tempi dell'adozione del Piano 2021 -2023. In ragione dell'emergenza sanitaria, infatti, la Fondazione, che peraltro al momento dell'insorgenza del fenomeno si trovava a varare il nuovo assetto organizzativo definito con D.G. n. 187 del 7 maggio 2019 con prot. n. 0302025/2019, si è vista costretta a rivedere in maniera profonda le linee di azione precedentemente ipotizzate, al fine di delineare una politica di azione in grado di rispondere concretamente alle mutate esigenze derivanti dalla chiusura di tutte le attività economiche, sociali e culturali, incluse quelle degli Istituti e luoghi della cultura e dall'altro con l'esigenza di gestire le misure messe in campo dal Governo per sostenere i settori colpiti dalla crisi conseguente all'emergenza sanitaria,

soprattutto mediante la tempestiva erogazione dei contributi stanziati a più riprese nel corso degli ultimi mesi. Sono state pertanto dettate priorità del tutto nuove per l'azione amministrativa durante il 2020, in modo da tenere conto del contesto completamente diverso nel quale gli Uffici si sono trovati ad operare, e che, nell'esigenza di fornire una risposta immediata ed efficace rispetto a un contesto tanto repentinamente mutato, si è, in una prima fase, concretizzata nelle direttive impartite dal Presidente e dalla Direttrice Artistica di questa Fondazione attraverso una serrata azione di coordinamento e condivisione degli obiettivi. Dette priorità hanno costretto a fronteggiare la grave crisi innescata dall'emergenza sanitaria, individuando anche obiettivi specifici per la misurazione della performance dei vari uffici nella tempestiva erogazione di tali risorse. Il Piano 2021-2023 è dunque redatto nella prospettiva della gestione della fase attuale dell'emergenza e di quella successiva di auspicabile ripresa, ed è conseguentemente orientato alla necessità di imprimere nuovo impulso alle attività specifiche riconducibili ai settori della cultura, della fruizione del patrimonio museale e del turismo, in coerenza con le linee direttrici e i principali orientamenti.

## **2.2. Contesto Interno**

La Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee è stata istituita dalla Regione Campania nell'osservanza dei principi costituzionali, della normativa dettata dagli artt. 14 e segg. del cod.civ. e del D.P.R.10.02.2000 N.361. La Fondazione è persona giuridica privata senza scopi di lucro, ha autonomia statutaria e gestionale nei limiti di quanto previsto dal

successivo art. 2 bis.

La Fondazione ha la propria sede istituzionale in Napoli alla Via Luigi Settembrini n.79 nello storico Complesso Monumentale dell'ottocentesco Palazzo Donnaregina, acquistato nel 2005 dalla Regione Campania, precedentemente di proprietà del Banco di Napoli fino al 2001, anno del suo abbandono avvenuto in seguito ai gravi danni e dissesti statici provocati dall'alluvione in quello stesso anno.

Alla Fondazione Donnaregina è stata concessa la disponibilità a titolo di comodato d'uso gratuito e di servizio. Il palazzo è stato perciò restaurato e adibito a museo su progetto dell'architetto portoghese Álvaro Siza Vieira, Leone d'oro alla carriera 2012; con la collaborazione dello dallo Studio DAZ-Dumontet Antonini Zinke architetti associati di Napoli, oltre alla parte prettamente espositiva, sono stati realizzati una biblioteca, una mediateca, un'area bookshop-caffetteria, per un totale di 7.200 mq, di cui 2662 sono destinati ai diversi livelli di esposizione.

Il 10 giugno 2005 il museo Madre ha inaugurato i suoi spazi con l'apertura degli allestimenti site-specific nelle sale del primo piano; tra il 2005 ed il 2006 l'intero edificio è stato completato, con l'apertura al pubblico delle sale del secondo piano, che ospita parte della collezione, e quelle del terzo piano destinate alle esposizioni temporanee.

### **2.2.1 Il Museo Madre**

Il Madre si trova nel cuore storico di Napoli, sulla "via dei Musei", a pochi

metri dal Duomo, dal Museo Archeologico Nazionale e dall'Accademia di Belle Arti, lì dove si sviluppa l'antico quartiere di San Lorenzo.

Il museo trae il proprio nome dall'edificio che lo ospita, il Palazzo Donnaregina, che come tutta l'area in cui sorge deve la denominazione al Monastero di S. Maria Donnaregina, fondato dagli Svevi (XIII secolo) e poi ampliato e ricostruito nel 1325 dalla Regina Maria d'Ungheria, moglie di Carlo II d'Angiò. Dell'antico complesso conventuale rimangono oggi solo la chiesa omonima, che si affaccia su piazza Donnaregina, costruita in epoca barocca, e la chiesa trecentesca di Donnaregina "vecchia", in stile gotico, che ha ospitato mostre ed eventi speciali organizzati dal Madre.

Risalente al XIX secolo, l'edificio è uno splendido esempio di stratificazione storica, tipica di tutto il centro antico di Napoli. Originariamente il corpo di fabbrica del palazzo occupava quasi interamente una delle insulae prodotte dall'intersezione di cardini e decumani dell'impianto viario greco-romano. A metà dell'Ottocento l'edificio è stato acquistato dal Banco di Napoli che lo trasformò per adibirlo a sede del Banco dei Pegni. Tra il 1845 e il 1872 l'edificio venne ampliato con l'aggiunta di due ali, e la sistemazione della parte frontale su via Settembrini, dove venne posto l'accesso principale con la creazione dell'androne e dei due blocchi scala. Dopo l'aggiunta di un volume edilizio in cemento armato nei primi anni del '900, nel secondo dopoguerra il palazzo ha subito notevoli alterazioni architettoniche, cui si sono aggiunte, dopo il sisma del 1980, alcuni interventi di rinforzo strutturale. Negli anni '80 l'edificio fu ceduto in locazione al Provveditorato agli Studi di Napoli per poi tornare al Banco di Napoli come Magazzino stampati. In seguito ai gravi danni e dissesti statici provocati dall'alluvione del 2001 l'immobile venne abbandonato.

Acquistato nel 2005 dalla Regione Campania per destinarlo a museo per l'arte contemporanea, ne è stata concessa la disponibilità alla Fondazione Donnaregina a titolo di comodato d'uso gratuito e di servizio. Il palazzo è stato perciò restaurato e adibito a museo su progetto dell'architetto portoghese Álvaro Siza Vieira, Leone d'oro alla carriera 2012; con la collaborazione dello dallo Studio DAZ-Dumontet Antonini Zinke architetti associati di Napoli, oltre alla parte prettamente espositiva, sono stati realizzati una biblioteca, una mediateca, un'area bookshop-caffetteria, per un totale di 7.200 mq, di cui 2662 sono destinati ai diversi livelli di esposizione.

Il 10 giugno 2005 il museo Madre ha inaugurato i suoi spazi con l'apertura degli allestimenti site-specific nelle sale del primo piano; tra il 2005 ed il 2006 l'intero edificio è stato completato, con l'apertura al pubblico delle sale del secondo piano, che ospita parte della collezione, e quelle del terzo piano destinate alle esposizioni temporanee.

Il Madre è il testimone di una storia che ha reso la Campania un crocevia di tutte le arti contemporanee, rivolto a studiare e documentare il passato attraverso la sensibilità e i linguaggi contemporanei, e quindi in grado di agire nel presente e delineare il futuro.

### **3. Caratteristiche generali della fondazione.**

La Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee – Museo Madre svolge la propria attività quale soggetto operativo della Regione Campania nel rispetto delle norme e dei principi di organismi in house, perseguendo la missione di museo di arte contemporanea, attraverso la promozione, la diffusione, la fruizione e la preservazione delle opere contemporanee di arte visiva.

Nel rispetto dell'art. 2 bis presente nello statuto della Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee, la Regione Campania esercita sulla Fondazione un controllo analogo a quello esercitato verso i propri uffici e può indicare con specifici atti d'indirizzo il perseguimento di specifici obiettivi con carattere vincolante. Ai fini del rispetto delle condizioni dell'house providing di cui art. 5 del D.lgs. 50/2016, oltre l'80% delle attività della Fondazione è effettuato nello svolgimento dei compiti da essa affidati dalla Regione Campania o da altre persone giuridiche controllate dall'Fondazione regionale.

#### **3.1 Scopo Statutario**

Nello specifico, l'art. 3 dello Statuto registrato a Napoli 1 il 30/05/2019 al n. 10355/1T indica lo scopo della Fondazione:

- a. promozione, diffusione, fruizione e preservazione delle opere contemporanee di arte visiva;

- b. istituzione, promozione e gestione musei, nonché centri d'arte e di cultura nel territorio della Regione Campania acquisendo in via temporanea o permanente, a mezzo di contratti e/o accordi con enti pubblici, con autori e con collezionisti, opere d'arte contemporanea da esporre permanentemente o interinalmente nei propri musei o in mostre tematiche;
- c. svolgimento di attività di alta cultura attraverso l'organizzazione di convegni, stage e seminari in tema di arte visiva, di letteratura, di cinema, di grafica, di design, di fotografia, di architettura e di ogni altra forma di espressione artistica, moderna o contemporanea;
- d. organizzazione nei propri spazi, o altri luoghi, di mostre ed eventi culturali, promuovendo ogni iniziativa per la diffusione delle forme e delle espressioni d'arte contemporanea, e dunque, con l'intrattenimento danzante del pubblico, la proiezione di video, l'organizzazione di spettacoli dal vivo o registrati, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente;
- e. approfondimento, sviluppo e diffusione di interconnessioni fra le nuove espressioni artistiche e il territorio, con particolare riguardo alle forme che si manifestano nell'area della città di Napoli, della Regione Campania e nel bacino del Mediterraneo;
- f. promozione e sviluppo di attività di ricerca in tema di trasformazione e di evoluzione delle arti contemporanee nonché in materia di problematiche connesse alla conoscenza, alla tutela, alla conservazione, alla valorizzazione e alla divulgazione
- e. alla perseverazione del patrimonio dell'arte contemporanea e dell'arte in genere, come patrimonio dell'umanità;

- g. promozione della conoscenza, della fruizione e della circolazione del proprio patrimonio culturale attraverso la costante visibilità di esso e il prestito ai musei italiani o stranieri;
- h. promozione di conferenze, dibattiti, tavole rotonde, convegni e congressi, anche patrocinando e sponsorizzando analoghe manifestazioni organizzate da altri enti;
- i. ricerca, rilevazione e sondaggi di opinione in tema di arti contemporanee;
- l. instaurare contatti con organismi pubblici e privati, con istituti di credito, con le Università e con i privati per convenire forme di sostegno alle indicate attività, anche mediante ipotesi di partenariato;
- m. istituzione di borse da utilizzare in Italia o all'estero per lo studio e per l'approfondimento delle tematiche rientranti nello scopo e per la formazione di artisti, di critici e di storici dell'arte;
- n. istituzione premi per opere d'arte;
- o. curare le pubblicazioni di qualunque opera rivolta a documentare l'attività della Fondazione e dei musei da essa dipendenti;
- p. intrattenere rapporti di scambi culturali con università, enti e fondazioni italiane e straniere;
- q. svolgere attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi dell'arte contemporanea;
- r. promuovere studi per il riammodernamento delle normative nel settore dello sviluppo e della tutela delle arti contemporanee;
- s. organizzare e patrocinare attività per la formazione e l'aggiornamento: di artisti, di soggetti che intendano dedicarsi a nuove professionalità collegate all'arte contemporanea, nonché i critici e storici dell'arte;
- t. svolgere qualunque attività rivolta alla educazione delle nuove

- generazioni verso l'arte e la pratica dell'arte, incoraggiando l'attività dei giovani artisti con adeguate forme di sostegno;
- u. favorire scambi di esperienze culturali e professionali tra artisti italiani e stranieri;
  - v. promuovere e favorire l'incontro tra il mondo dell'istruzione e quello dell'arte, mediante qualunque forma di collaborazione e di scambio;
  - z. compiere qualunque altra attività diretta al conseguimento dello scopo
  - z bis. Organizzare e gestire attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività di ricerca e formazione, promozione e diffusione della cultura, editoriale, informatica umanistica (digital humanities).

### **3.2. Mission della Fondazione**

La Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee è stata costituita il 22 novembre 2004 dalla Regione Campania al fine di “istituire, promuovere e gestire musei, centri d’arte e di cultura nel territorio della Regione Campania, acquisendo in via temporanea o permanente, a mezzo di contratti e/o accordi con Enti pubblici o privati, artisti e collezionisti, opere d’arte contemporanea da esporre permanentemente o temporaneamente nei propri musei o in mostre tematiche; svolgere attività culturali attraverso l’organizzazione di convegni, stage e seminari in tema di arte, letteratura, cinema, grafica, design, fotografia, architettura e di ogni altra forma di espressione artistica, moderna e contemporanea”.

Le attività della Fondazione Donnaregina sono state orientate alla razionalizzazione e alla massima efficienza organizzativa e alla trasparenza delle procedure amministrative mirata a contrastare i fenomeni corruttivi. Sono state, inoltre, promosse importanti azioni volte ad un’estesa digitalizzazione del patrimonio artistico.

Tale obiettivo ha assunto ancora maggior rilievo alla luce del quadro venutosi a creare a seguito dell’emergenza epidemiologica tuttora in atto, che ha mosso la Fondazione all’individuazione delle necessarie misure di adeguamento, atte a garantire quanto più possibile, nel rispetto delle necessarie norme di sicurezza, la continuità della fruizione del patrimonio culturale, anche attraverso forme aggiuntive di offerta culturale, rese possibili grazie alla programmata digitalizzazione e alla ricerca di ulteriori forme di partecipazione del pubblico. La richiamata situazione di

emergenza dettata dalla diffusione del virus Sars-CoV-2 e la conseguente adozione delle necessarie misure di contenimento della pandemia hanno inoltre reso necessario mettere in campo azioni efficaci di contenimento dell'impatto economico sui settori di specifico interesse.

### **3.2.1 Partecipazione degli stakeholder**

In ragione della sua stessa missione istituzionale, la relazione con i cittadini e, in generale, i destinatari dell'offerta culturale costituisce una priorità della Fondazione. Al fine di rendere il più possibile agevole, per i visitatori, la individuazione di ogni informazione utile alla fruizione del patrimonio artistico è stata allestita, nel sito del Ministero, una apposita sezione, denominata "Visita", contenente i dati relativi alla descrizione del Museo Madre, all'indicazione della posizione, dei contatti, degli orari di apertura, delle agevolazioni tariffarie (ridotte o gratuite) per gli ingressi, continuamente aggiornata. Affinché il patrimonio artistico, presenti un'attrattiva sempre maggiore per i potenziali fruitori, con un evidente ritorno in termini di crescita culturale ed economica per la Città di Napoli, è obiettivo della Fondazione porre in essere ogni azione utile nell'ambito di una strategia di incremento dell'offerta, fondata su diversi profili d'approccio, tra i quali rilievo particolarmente importante, in relazione alla specificità della missione istituzionale, va riconosciuto alla partecipazione dei destinatari dell'offerta stessa.

I portatori di interesse o "stakeholder" sono definiti dalla delibera della CiVIT n. 89/2010, come "qualsiasi gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dall'ottenimento degli obiettivi da parte

dell'organizzazione stessa". La modifica del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, operata dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ha dato maggiore evidenza al principio della partecipazione dei cittadini, riferendolo specificamente al ciclo della performance e in particolare alla performance organizzativa dell'amministrazione. È stato previsto, inoltre, che la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi possa avvenire anche attraverso modalità interattive. Allo scopo di promuovere il processo di valutazione partecipata, questa Fondazione ha effettuato già negli anni precedenti, estese indagini di *customer satisfaction* nel Museo Madre visitatori italiani e stranieri, utilizzando i risultati per lo sviluppo dei servizi offerti dalla struttura museale anche nell'interesse degli stakeholder, al fine di garantire un'offerta, in termini di fruizione del patrimonio artistico, sempre più interessante ed inclusiva. La Fondazione, inoltre, ha predisposto l'apertura di una finestra di dialogo continuo e diretto con l'utenza per coinvolgerla nel processo di miglioramento dei servizi resi, al fine di instaurare una fase di confronto e per creare un rapporto virtuoso di collaborazione tra pubblico e privato.

Particolare attenzione viene dedicata anche alla rilevazione del grado di soddisfazione degli studenti che frequentano i corsi offerti operanti presso la Fondazione. Gli allievi dei corsi possono, infatti, esprimere in forma anonima il loro gradimento. I risultati vengono utilizzati per orientare l'organizzazione dei corsi futuri. La valutazione partecipativa della performance organizzativa consente il superamento del rischio di "autoreferenzialità" dell'Amministrazione e il rafforzamento dei sistemi di gestione della performance al fine di creare valore pubblico attraverso i

servizi offerti.

Nell'anno in corso, la gestione della difficile situazione legata alla pandemia in atto ha richiesto l'accentuazione della già importante attenzione riservata al ruolo degli stakeholder operanti in settori culturali rispetto ai quali si sono registrate particolari difficoltà in relazione alla emergenza sanitaria in atto. Tutte le rappresentanze degli stakeholder collettivi, sociali, istituzionali, della cultura e del turismo, sono state oggetto pertanto oggetto di ascolto permanente nell'ottica della elaborazione di provvedimenti efficaci per contrastare le conseguenze di difficile periodo in atto.

Di seguito una rappresentazione della mappatura degli stakeholder

<b>STAKEHOLDER INTERNI</b>	
Soggetti interni all'organizzazione della Fondazione, a prescindere dal rapporto di lavoro o giuridico che li lega alla stessa	
<b>STAKEHOLDER ESTERNI</b>	
<b>Stakeholder chiave</b>	- Soggetti pubblici, privati, associazioni non profit, in alcuni casi impegnati a soddisfare bisogni pubblici affini a quelli della Fondazione; - Regione Campania che si identifica nella carica istituzionale di riferimento Presidente e negli uffici collegati.
<b>Stakeholder collettivi</b>	- Abitanti del territorio Campano e Cittadino - Fruitore dei beni e delle attività artistiche e culturali (studiosi, ricercatori, studenti, stagisti, turisti)
<b>Stakeholder delle istituzioni</b>	- Ministero della Cultura - Regioni, Province e Comuni - Comando Carabinieri Nucleo Tutela del Patrimonio Culturale - Guardia di Finanza
<b>Stakeholder sociali</b>	Esponenti della società civile individuabili tra: - Esecutori di lavori, forniture e servizi pubblici - Associazioni delle Guide Ufficiali - Camere di Commercio e le Unioni camerali - Associazioni economiche di categoria - Ordini professionali - Onlus - Business community - Associazioni esponentziali di interessi amministrativi protetti, diffusi o collettivi
<b>Stakeholder della cultura</b>	- Università - Accademie - Enti Culturali - Associazioni di volontariato - Media

#### **4. Struttura**

- la deliberazione n. 1792 del 30/09/2004 la Giunta regionale della Campania ha promosso la costituzione della Fondazione senza scopo di lucro denominata Fondazione Donnaregina per le Arti Contemporanee ed approvato lo schema di statuto, successivamente modificato e trascritto con decreto dirigenziale n. 29 del 20/07/2018 al n. 168 del Registro regionale delle Persone Giuridiche Private;
- l'atto per notaio Sabatino Santangelo di Napoli del 22/11/2004, rep. n. 51316, racc. 13914 con il quale veniva costituita la Fondazione;
- la deliberazione n. 57 del 28/01/2010 con la quale la Giunta regionale della Campania ha confermato che il Museo di Arte contemporanea Madre ha natura di museo regionale;

##### **4.1 Assetto Organizzativo**

Al fine di individuare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione della Fondazione occorre procedere all'analisi del contesto interno, che riguarda essenzialmente le seguenti tre dimensioni:

- Macro-organizzazione
- Risorse umane
- Risorse finanziarie e strumentali

## 4.2 L'Organo di indirizzo politico–amministrativo

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono Organi della Fondazione il Consiglio di Fondazione, il Presidente, il Comitato Scientifico, e l'Organo di Revisione.

Le attività sviluppate dalla Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee – in armonia con le disposizioni statutarie e con il Piano Triennale di Attività 2021-2023 (di seguito PTA), al quale il presente Piano fa riferimento – si basano su:

- progetti di ricerca scientifica, per la realizzazione e la promozione di ricerche interdisciplinari avanzate nell'ambito di diversi progetti;
- attività rivolte all'educazione delle nuove generazioni verso l'arte e la pratica dell'arte;
- attività di interesse sociale volte a consolidare rapporti di scambi con il contesto insediativo;
- sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi dell'arte contemporanea;
- progetti di natura scientifica, artistica e sociale in stretta collaborazioni con le realtà territoriali.

Per realizzare le predette finalità, la Fondazione si avvale di un'organizzazione interna articolata in Struttura Museale e di Ricerca e Struttura Amministrativa.

Il Presidente e il Consiglio di Fondazione, Organi di indirizzo politico amministrativo della Fondazione, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività della Fondazione nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Comitato Scientifico. L'Organo di indirizzo politico–amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, costituita da un Direttore Amministrativo che coordina e sovrintende le attività dell'Ufficio amministrativo.

La Struttura Museale e di Ricerca, cui è preposto il Presidente con il Direttore artistico, provvede, all'ideazione e svolgimento delle attività museali, al coordinamento e all'attuazione dei progetti inseriti nel Piano Triennale, alla valorizzazione dei risultati delle attività, alla promozione di iniziative volte a favorire la crescita professionale dei dipendenti, alla diffusione della cultura dell'arte contemporanea in tutti i suoi aspetti.

**Presidente della Fondazione**

Angela Tecce / 2021 — in carica

**Componenti del Consiglio di amministrazione**

Angela Tecce / 2021 — in carica

*Presidente*

Maria Letizia Magaldi / 2018 — in carica

*Vicepresidente*

Ferdinando Pinto / 2018 — in carica

*Consigliere*

### **Componenti del Comitato scientifico per l'arte e la cultura**

Manal Ataya / 2020 — in carica

Stefano Boeri / 2020 — in carica

Paolo Giulierini / 2020 — in carica

Doris Salcedo / 2020 — in carica

Patrizia Sandretto Re Rebaudengo / 2020 — in carica

Jeffrey Schnapp / 2020 — in carica

Olga Sviblova / 2020 — in carica

Vincenzo Trione / 2020 — in carica

### **Direttore artistico**

Kathryn Weir / 2020 — in carica

## **4.3 Risorse umane**

Nelle linee guida di attività, da anni perseguite dalla Fondazione, si sottolinea la centralità dell'investimento nel capitale umano, la collaborazione attiva con infrastrutture di ricerca in svariati ambiti, l'interazione diretta con enti, cooperative e associazioni facenti parte del territorio regionale, la disseminazione dei Progetti scientifici, artistici e digitali sull'intero territorio nazionale.

Per assolvere i propri fini istituzionali, la Fondazione si avvale di proprio personale, nonché di collaboratori e consulenti esterni.

Silvia Salvati  
*Coordinamento Attività espositive e Collezione*

Laura Mariano  
*Responsabile di produzione*

Alessia Evangelista  
*Assistente attività espositive e collezione*

Lara D'Amore  
*Assistente di produzione*

Dolores Lettieri  
*Progettazione Allestimenti e Direzione Lavori*

Arianna Rosica  
*Responsabile progetti speciali*

Sana Lavroff  
*International Project Manager*

Gabriella Russo  
*Conservazione e Restauri*

Sabatino Longobardo  
*Responsabile della sicurezza per gli allestimenti*

Massimiliano Orlo  
*Responsabile della sicurezza del museo*

Area Comunicazione, Social Media, Edizioni Madre

Patrizia Renzi  
*Coordinamento*

Sarah Manocchio  
*Addetto stampa*

Anna Cuomo, Eduardo Milone  
*Edizioni Madre*

Dieci04  
*Social Network*

Area amministrativa e legale

Gianni Limone  
*Direttore amministrativo*

Remo Signoriello  
*Consulente legale*

Ferdinando Tozzi  
*Consulente giuridico in materia di diritti d'autore*

Amedeo Pisanti  
*Consulente legale DPO*

Luigi D'Angelo  
*Segreteria amministrativa*

Viviana Jandoli  
*Assistente amministrativo*

Beatrice Buti  
*Responsabile Relazioni Istituzionali*

#### **4.4 Risorse Finanziarie**

Il patrimonio iniziale della Fondazione è costituito dalla dotazione ad essa attribuita dal Fondatore Regione Campania ed è rappresentato dai beni indicati nell'atto costitutivo.

Il patrimonio potrà essere incrementato con donazioni, eredità, legati ed elargizioni di quanti abbiano desiderio di potenziare la struttura economico-patrimoniale della Fondazione nonché mediante il contributo economico di eventuali enti partecipanti di cui all'art.3 bis.

La Fondazione provvede al conseguimento dei suoi scopi con le rendite dei beni patrimoniali, con le assegnazioni annuali della Regione Campania, con le elargizioni e le erogazioni da chiunque effettuate, non espressamente destinate al potenziamento del patrimonio ma finalizzate al conseguimento dei programmi annuali. In tali erogazioni rientrano le sponsorizzazioni che la Fondazione riceve per singole iniziative e attività. I contributi, le sovvenzioni e le sponsorizzazioni ottenute, non destinate all'incremento del patrimonio, possono essere utilizzate per la realizzazione di qualunque iniziativa dell'Ente, salvo che l'elargitore non abbia espressamente vincolato la sovvenzione ad una specifica attività o ad un determinato programma.

La Fondazione accetta il concorso finanziario di enti pubblici, persone giuridiche pubbliche e private, associazioni, società e persone fisiche, con le forme ed alle condizioni di volta in volta fissate dal Consiglio di Amministrazione.

#### 4.4.1 Bilancio

Le risorse finanziarie associate alla programmazione del ciclo finanziario e della performance derivano dalla Delibera Regionale n “\_\_\_\_\_” e sono coerenti con gli stanziamenti iscritti nelle missioni e nei programmi dello stato di previsione della spesa per l’anno 2021. Tali risorse sono state assegnate con \_\_\_\_\_. In coerenza con gli stanziamenti, sono stati individuati gli obiettivi confluiti nella Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione 2021. Per quanto attiene, invece, la realizzazione degli obiettivi assegnati, saranno utilizzate le risorse umane e strumentali disponibili, nonché le risorse finanziarie, derivanti dal documento di rendicontazione contabile che evidenzia la pianificazione e i risultati della gestione finanziaria e contabile delle risorse economiche a disposizione. Il bilancio, redatto secondo principi di pubblicità e trasparenza e approvato ai sensi delle disposizioni previste nel decreto ministeriale 23 dicembre 2014 “Organizzazione e funzionamento dei musei statali”, individua le diverse voci di entrata e di spesa, anche allo scopo di consentire la puntuale valutazione della regolarità della gestione e la confrontabilità, anche in proiezione internazionale, delle istituzioni museali.

Le proposte per l’allocazione delle risorse finanziarie sono state formulate a fronte del bilancio articolato in azioni, definendo gli obiettivi e i fabbisogni in correlazione alle Missioni ed ai Programmi previsti per la Fondazione.

**Si allega Bilancio 2020 e previsioni 2021**

## 5. La Pianificazione Triennale

### 5.1 Il processo di individuazione degli obiettivi

L'Organo di indirizzo politico-amministrativo, procede ad una prima individuazione delle priorità politiche e alla predisposizione della bozza dell'atto di indirizzo. In questa fase, nella logica della programmazione partecipata, le priorità politiche e i criteri generali per l'allocazione delle risorse finanziarie vengono anticipate, nel corso di appositi incontri di condivisione al fine di recepirne contributi e suggerimenti volti a garantire:

- la piena armonia tra gli obiettivi previsti dal programma del Presidente e quelli legati all'attività istituzionale della Fondazione;
- l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria. Il Presidente provvede, quindi, all'emanazione dell'atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche da perseguire nell'anno successivo. Subito dopo prende avvio la fase di definizione degli obiettivi strategici (generalmente pluriennali), collegati alle priorità politiche, per garantire l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, provvedono alla predisposizione contestuale delle note integrative al bilancio di previsione.

Si sottolinea come, nell'ambito del presente Sistema, gli obiettivi siano riconducibili a tre tipologie:

- **Obiettivi strategici**, fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche

dell'amministrazione ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder ed alla missione istituzionale (delibera n. 89/2010, pag. 19).

- **Obiettivi operativi:** declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (delibera n. 89/2010, pag. 19).

Il processo prosegue poi con la fase di definitivo "consolidamento" degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio vengono annotati nella Scheda assegnazione e valutazione obiettivi. Ciascun ufficio incontra i rispettivi responsabili allo scopo di specificare l'impatto delle priorità generali sull'azione amministrativa del centro di responsabilità ed al fine di presentare, in termini generali, il funzionamento del meccanismo di valutazione, in modo da assicurare che la valutazione sia "improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati" e sia "osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato". Analoghi incontri sono promossi dai responsabili dei singoli uffici nei confronti dei rispettivi dipendenti/collaboratori/consulenti i quali definiscono, quindi, le proposte di obiettivi da assegnare alla struttura e da perseguire nell'anno successivo, previa ricognizione delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Tali proposte sono formulate tenendo conto delle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa. Può trattarsi di linee di attività correlate sia ad obiettivi strutturali sia ad obiettivi strategici. Le proposte sono presentate con l'indicazione dei pesi sulla base dei quali verrà effettuato il calcolo per la valutazione dei risultati. Successivamente, si procede in particolare:

- alla verifica della significatività ed effettiva realizzazione degli obiettivi proposti dai valutati;
- alla individuazione di eventuali obiettivi trasversali, ovvero di obiettivi proposti da uno dei valutati che abbiano implicazioni sulle attività svolte da altri;
- all'eventuale definizione, a partire dalle considerazioni precedenti, di un insieme di obiettivi nuovi e di obiettivi suscettibili di variazione, da condividere con i valutati;
- alla definitiva approvazione degli obiettivi da assegnare ai valutati.

Si sottolinea come, anche al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi siano assegnati, a tutti i livelli, osservando i criteri descritti di seguito:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito della direttiva annuale e della performance complessiva dell'Amministrazione: è necessario concentrare l'attenzione sulle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa. Può trattarsi di linee di attività correlate sia a obiettivi strategici sia a obiettivi strutturali;
- coerenza con gli obiettivi definiti per la misurazione della performance organizzativa: gli obiettivi assegnati alle singole strutture devono essere correttamente declinati a partire da quelli relativi all'amministrazione nel suo complesso;
- misurabilità dell'obiettivo: il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve poter essere verificato senza ambiguità. In fase di assegnazione, pertanto, si devono individuare indicatori ben definiti, connessi alle attività che concorrono alla realizzazione dell'obiettivo medesimo e corredati dalle

modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli.

Per ciascun indicatore, inoltre, deve essere definito il valore target. Al riguardo, in un continuo processo di miglioramento e perfezionamento della cultura della valutazione nell'ambito dell'Amministrazione, saranno introdotti strumenti destinati a descrivere le caratteristiche degli indicatori utilizzati e la loro fattibilità;

- controllabilità dell'obiettivo: la valutazione, di norma, deve basarsi sul principio tendenziale della responsabilizzazione del valutato. A tal fine, è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda solo, o almeno in misura prevalente, dall'attività svolta dal valutato stesso e dalla sua struttura;
- chiarezza del limite temporale di riferimento: l'obiettivo, quale effetto atteso dell'attività svolta nel singolo esercizio, ha, al massimo, durata annuale. E', in ogni caso, indispensabile che sia indicata in maniera certa la data di completamento dell'obiettivo.

Il dirigente comunica, poi, al personale/collaboratori/consulenti afferenti all'unità organizzativa di propria competenza gli obiettivi assegnati all'unità medesima, con l'indicazione dei pesi rispetto ai quali è definito il calcolo per la valutazione dei risultati, così come definiti nel processo descritto nei paragrafi precedenti. In questa sede sono definiti anche i pesi da assegnare al singolo obiettivo. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione emana il Piano della performance, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, strategici, strutturali, operativi e individuali con i relativi indicatori e target, su cui poi si baserà la

misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance. L'indicazione delle scadenze che, che costituisce, a regime, parte integrante del presente Sistema, che viene aggiornato annualmente per tener conto delle reali esigenze e delle eventuali modifiche normative o regolamentari introdotte.

## **5.2. Obiettivi Strategici.**

Le priorità politiche sono state individuate tenendo conto necessariamente di due fasi: quella di emergenza sanitaria e quella di un primo superamento, con il progressivo rientro nella normalità. Nella fase in cui l'emergenza sanitaria ha imposto l'adozione di misure drastiche volte alla limitazione dei contatti interpersonali, l'azione della Fondazione è incentrata sulla gestione e sull'attuazione delle misure emergenziali.

In particolare, l'azione dell'amministrazione può considerarsi articolata secondo due direttrici:

- 1) tutela del patrimonio artistico: potenziamento delle azioni di tutela, mediante lo svolgimento di tutte quelle attività di conservazione, restauro, protezione e vigilanza del patrimonio artistico che possono e debbono essere eseguite anche durante la chiusura o ridotta apertura del Museo Madre, sempre garantendo la sicurezza per il personale;
  - 2) valorizzazione del patrimonio artistico: promozione e sviluppo di nuove forme di accessibilità, mediante la fruizione digitale.
- Nell'ambito della campagna nazionale **#iorestoacasa**, il Madre ha invitato

artisti e creativi a reinterpretare alcune parole e temi chiave che riflettono questo momento, in cui la vita di tutti è cambiata in poche ore: vicinanza/distanza, casa, isolamento, comunità, quarantena, famiglia, relazioni, trasmissione, solidarietà, contagio, spazio, confine, corpo, regole, abitudini, limite, contatto, mutazione, emergenza, abbraccio, opportunità.

Giorno per giorno i contributi degli artisti che hanno scelto di aderire alla Call to Action *“How to change the world from your living room”*. Un caleidoscopio di voci, linguaggi e sensibilità differenti che raccontano un’esperienza che ci accomuna tutti.

Il superamento della prima fase post-pandemica vede l’orientamento delle linee d’azione della Fondazione secondo cinque **OBIETTIVI STRATEGICI**:

1) **Sinergia nella valorizzazione del patrimonio artistico**: la Fondazione intende rafforzare il ruolo del Museo Madre nella fase di riapertura, attraverso la prosecuzione e il potenziamento delle attività di valorizzazione del patrimonio culturale.

-Con la firma di un protocollo d’intesa, il **Museo Archeologico Nazionale di Napoli e la Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee/Museo Madre**, due istituti impegnati in attività di valorizzazione internazionale e fortemente presenti nel proprio territorio, danno vita ad progetto comune che, nel 2021, avrà come tema il Mediterraneo.

2) **Ricerca e formazione nel settore della cultura sono altresì finalità prioritarie della Fondazione.**

- Miglioramento della qualità e dell’efficacia della formazione erogata

mediante il consolidamento e lo sviluppo dell'offerta formativa, anche con il coinvolgimento di istituzioni terze per le materie attinenti alle attività istituzionali della Fondazione;

- La Fondazione, presenta **Museo Futuro**, la nuova piattaforma performativa attraverso cui il Museo Madre propone la sperimentazione di una originale rilettura del concetto di museo, ideata da Jeffrey Schnapp e Laura Valente con la collaborazione di Elisabetta Terragni e Daniele Ledda.

Un percorso digitale inedito, totalmente gratuito, curato da Schnapp, membro del nuovo Comitato Scientifico del museo Madre. Storico statunitense è la figura di riferimento nel campo delle digital humanities, ovvero di come il digitale impatti i modelli di produzione e trasmissione della cultura. A partire da dicembre, venti partecipanti selezionati attraverso questo bando potranno seguire online l'iter di alta formazione, in cui saranno affrontate tematiche quali la musealizzazione nel futuro, l'identità istituzionale di un museo e il suo impatto nel mondo fisico e virtuale, l'interazione e la multisensorialità, la reinterpretazione degli spazi, la progettualità e la ricerca, e che si concluderà con una nuova pubblicazione dinamica in 4d. MuseoFuturo proporrà la sperimentazione di un'inedita rilettura del concetto di museo.

- 3) **Promozione dell'impegno sociale:** la Fondazione si impegna nella prosecuzione dell'azione di consolidamento del ruolo strategico del Museo nella comunità.

- **Museo Madre Covid Center:** In linea con l'idea di un ruolo "civico",

oltre che culturale, dell'istituzione museale, e in accordo con l'impegno assunto dalla precedente gestione, il Madre ospiterà, a partire dal mese di marzo, un Covid Vaccine Center, dislocato negli spazi dell'atrio, della sala Piazza Madre e della Madre Butic.

Un impegno che si è innestato nelle linee d'azione con le quali si è inteso rendere il museo un luogo sempre più aperto e accessibile alla cittadinanza, radicato nel territorio e impegnato in un sostegno concreto alla propria comunità in espansione, con una spiccata vocazione rivolta al sociale.

L'attività del Covid Vaccine Center sarà strutturata, in accordo con la Asl Napoli 1 Centro, in modo da consentire il prosieguo delle attività del museo, a partire dal momento della sua riapertura ai visitatori, e accompagnata da iniziative che accoglieranno e accompagneranno i vaccinandosi nel percorso all'interno del Madre.

4) **iniziative contrasto dei fenomeni dell'analfabetismo funzionale e della povertà educativa.** Sono previste collaborazioni con diverse realtà cittadine per la diffusione di progetti di promozione delle attività culturali tra i più giovani.

- Il museo da spazio espositivo diventa luogo privilegiato di incontro con l'arte e la creatività, per bambini, adulti e scuole.

Il Madre fa del rapporto con le scuole il campo privilegiato della propria azione, con proposte differenziate e modulabili, tra cui visite alle mostre e alle collezioni, percorsi tematici, laboratori e visite gioco, corsi di aggiornamento per docenti. Ma non solo: i **programmi Educational** del museo sono disponibili anche per adulti,

bambini e famiglie.

- 5) **miglioramento dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione:** una delle esigenze prioritarie della Fondazione, interessato dalla recente riorganizzazione che, come già accennato, consente oggi di poter contare su un apparato in grado di rispondere ancor più efficacemente alla missione istituzionale, è senz'altro quella di individuare strategie idonee. Ulteriore profilo sul quale sarà focalizzata l'azione della Fondazione sono il corretto e tempestivo svolgimento dell'attività amministrativa e l'adeguata gestione del rapporto con l'utenza, che vanno monitorati anche mediante la verifica della soddisfazione dei destinatari delle attività e dei fruitori dei servizi.

### 5.3. Obiettivi Operativi

Il Piano 2021-2023 è stato improntato ad una ottimizzazione degli Obiettivi Operativi – soprattutto garantendone la misurabilità e il superamento della logica di tipo meramente adempimentale, con riferimento alle attività ed azioni riconducibili ad obblighi normativi. Gli ambiti di seguito elencati sono quelli sui quali l'Amministrazione, attraverso la definizione di obiettivi operativi, persegue il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture:

- 1) Potenziare la qualità, le modalità di fruizione e l'accessibilità del Museo Madre garantendo i necessari livelli di sicurezza a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

- 2) Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell’ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell’attività della Fondazione.
- 3) Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- 4) Gestione delle risorse, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell’intera struttura organizzativa.
- 5) Attuazione delle misure organizzative per la realizzazione del Lavoro agile. In prospettiva, il coinvolgimento di tutto il personale, dipendente, collaboratori e consulenti, potrà costituire per la Fondazione una risorsa preziosa per perseguire il ricorso, in misura sempre maggiore, al lavoro agile, mettendo a punto interventi mirati per il benessere organizzativo e più in generale per la promozione delle pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere o d’altra natura. Si tratta di azioni ritenute fondamentali dall’Amministrazione, tanto più nel panorama ridisegnatosi a seguito dell’evento pandemico e nel quadro delle significative ricadute di quest’ultimo sul tessuto sociale, sulle abitudini di vita e sulla strutturazione dell’ambiente lavorativo.

### **5.3.1. Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 stabilisce che ogni Amministrazione adotti un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) con l'indicazione delle azioni volte a prevenire il rischio di corruzione. Inoltre il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, introducendo il c.d. accesso civico, ossia la possibilità da parte dei cittadini di conoscere dati e documenti in possesso della pubblica amministrazione, anche senza un interesse diretto. La Fondazione, con                     , ha adottato il Piano triennale della prevenzione e della trasparenza, redatto dal Responsabile generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Il medesimo processo è stato seguito per gli obiettivi trasversali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione degli obiettivi in parola, corredate da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione degli obiettivi strategici ed operativi.

## 6. Misurazione della Performance

Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance, il Consiglio D'amministrazione ha approvato con Delibera del 29/04/2021 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), così come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

L'OIV, nell'ambito delle proprie funzioni, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e del d.P.R. n. 105 del 2016, verifica il conseguimento degli obiettivi, allo scopo di rilevarne lo stato di realizzazione tecnica e finanziaria e di identificare gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni, proponendo gli eventuali correttivi.

Nel redigere tale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance si è tenuto conto:

- degli spunti di riflessione, suggerimenti e quesiti su specifici aspetti, raccolti nel corso del 2020 nell'ambito degli incontri con il Comitato scientifico, con particolare riferimento alle scadenze previste da taluni adempimenti del ciclo della performance e alla semplificazione degli stessi;
- del confronto svoltosi in seno al Consiglio d'Amministrazione con la finalità di presidiare i processi di definizione e monitoraggio del Piano della Performance 2021-2023;
- della normativa e degli indirizzi formulati dal Dipartimento della Funzione pubblica in materia di performance (prevalentemente

riconducibili al tema dello smart working).

Si sottolinea come, anche al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi siano assegnati, a tutti i livelli, osservando i criteri descritti di seguito:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito della direttiva annuale e della performance complessiva dell'Amministrazione: è necessario concentrare l'attenzione sulle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa. Può trattarsi di linee di attività correlate sia a obiettivi strategici sia a obiettivi strutturali;
- coerenza con gli obiettivi definiti per la misurazione della performance organizzativa: gli obiettivi assegnati alle singole strutture devono essere correttamente declinati a partire da quelli relativi all'amministrazione nel suo complesso;
- misurabilità dell'obiettivo: il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve poter essere verificato senza ambiguità. In fase di assegnazione, pertanto, si devono individuare indicatori ben definiti, connessi alle attività che concorrono alla realizzazione dell'obiettivo medesimo e corredati dalle modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli. Per ciascun indicatore, inoltre, deve essere definito il valore target. Al riguardo, in un continuo processo di miglioramento e perfezionamento della cultura della valutazione nell'ambito dell'Amministrazione, saranno introdotti strumenti destinati a descrivere le caratteristiche degli indicatori utilizzati e la loro fattibilità;
- controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato: la valutazione, di norma, deve basarsi sul principio tendenziale della responsabilizzazione del

valutato. A tal fine, è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda solo, o almeno in misura prevalente, dall'attività svolta dal valutato stesso e dalla sua struttura;

- chiarezza del limite temporale di riferimento: l'obiettivo, quale effetto atteso dell'attività svolta nel singolo esercizio, ha, al massimo, durata annuale.

A ciascun obiettivo strategico/strutturale devono essere associati più indicatori (almeno 2) che saranno utilizzati per la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi. Gli indicatori possono essere di varie tipologie, in particolare (elenco non esaustivo):

- indicatori di input;
- Indicatori di attività;
- Indicatori di output;
- Indicatori di efficacia/efficienza;
- Indicatori di impatto/outcome;
- Indicatori del livello di soddisfazione dei cittadini/utenti.

Si sottolinea come per gli obiettivi strategici sia auspicabile il progressivo utilizzo di indicatori di impatto/outcome. Per ciascun indicatore deve essere descritta la formula da utilizzare per il calcolo del valore dell'indicatore stesso. A ciascun indicatore, inoltre deve essere associato un peso che verrà successivamente utilizzato per calcolare il grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo.

La scelta degli indicatori deve tener conto almeno dei seguenti aspetti:

- Rilevanza del dato considerato per la valutazione dell'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo;

- Reperibilità e tempestività delle informazioni necessarie per il calcolo del valore dell'indicatore;
- Attendibilità e robustezza dei dati necessari.

A ciascun indicatore deve, inoltre, essere associato un valore target per ciascuna delle annualità a cui esso si riferisce (almeno tre per gli obiettivi strategici, una per gli obiettivi strutturali).

Ogni valore target deve risultare:

- Coerente con l'obiettivo a cui si riferisce;
- Sfidante ma raggiungibile;
- Commisurato al contesto operativo.

Obiettivi, indicatori e target (e relativi pesi) vengono riportati nel Piano della Performance

**Schede che descrivono, per ciascun obiettivo triennale, gli obiettivi annuali individuati, le strutture dell'Amministrazione coinvolte, gli indicatori ed i target per la misurazione dei risultati.**

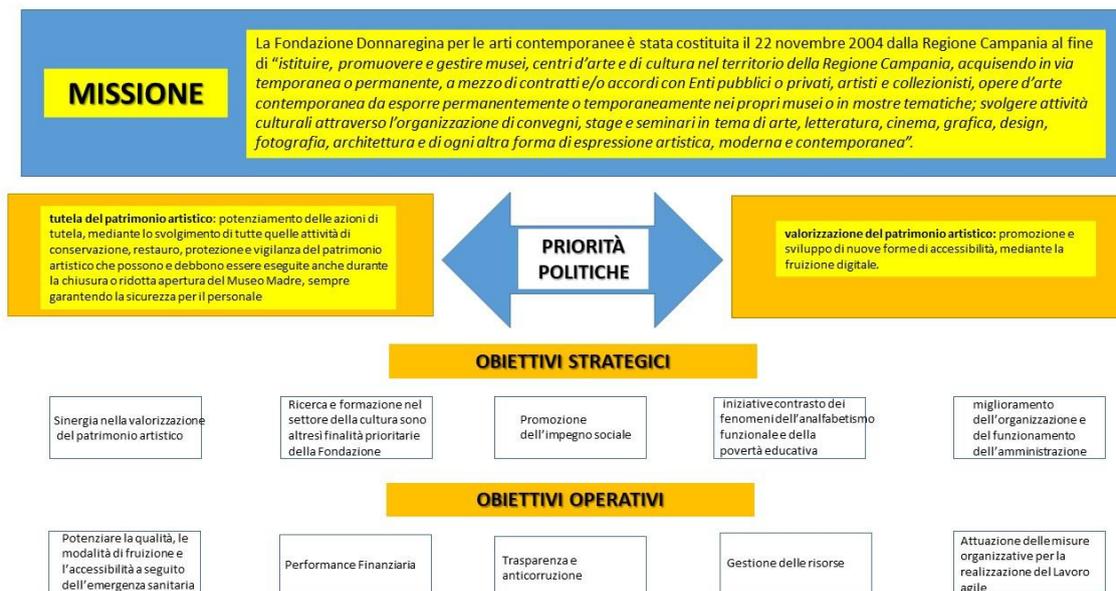
Obiettivi Strategici	Obiettivi annuali	Struttura coinvolta	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Risorse Strumentali	Tempistiche di Raggiungimento	Indicatori
Sinergia nella valorizzazione del patrimonio artistico	Protocollo d'intesa con il Museo Archeologico Nazionale di Napoli e la Fondazione Donnaregina per le arti contemporanee/Museo Madre	Ufficio di Presidenza ufficio relazioni istituzionali					Numero accordi conclusi
	Monitoraggio dei relativi sistemi di gestione anche al fine di assicurare migliori forme di valorizzazione. Programmazione e monitoraggio della realizzazione di interventi applicati al patrimonio artistico						Procedimenti istruttori finalizzati alla attuazione delle convenzioni, per il patrimonio artistico, per l'Immateriale e per la Diversità culturale e misure speciali di tutela e degli elementi di interesse culturale, paesaggistico e ambientale
Ricerca e formazione: L'obiettivo si prefigge di promuovere l'alta formazione attraverso la valorizzazione del lavoro svolto in materia di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie nel campo della conoscenza del patrimonio artistico, favorendo iniziative formative e di ricerca in materia di beni e attività culturali, anche attraverso la collaborazione con il Mi, il MUR, il CNR, le università e le istituzioni di ricerca pubbliche, private, europee e internazionali. Inoltre ha lo scopo di rafforzare le attività di studio, ricerca e formazione, tramite la Scuola dei beni e delle attività culturali, anche con l'utilizzo di strumenti di accesso web.	Creazione della Piattaforma Museo Futuro	Ufficio ricerca e formazione					Unità di personale formate moltiplicato giornate formative di corso
	Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata mediante il consolidamento e lo sviluppo dell'offerta formativa, anche con il coinvolgimento di istituzioni terze per le materie attinenti alle attività istituzionali della Fondazione						Numero accordi conclusi
	Incremento dell'attività di ricerca, anche attraverso le opportune collaborazioni con le Università, gli Enti di Ricerca, gli Enti territoriali e le altre Istituzioni. Sviluppo iniziative educative e di formazione						
Promozione	MuseoMadre Covid	Ufficio di					Numero di

dell'impegno sociale	Center	Presidenza e Ufficio relazioni Istituzionali					Vaccinati nel periodo preso in considerazione dalla convenzione
	Incremento di azioni, iniziative finalizzate al miglioramento delle azioni istituzionali, anche in relazione all'incidenza sui territori						Numero delle azioni realizzate
Contrasto dei fenomeni dell'analfabetismo funzionale e della povertà educativa	Programmi Educational Museo Madre	Ufficio Didattica					Numero di programmi previsti/attuati
	Accordi con le scuole						Numero di studenti coinvolti e grado di soddisfazione degli studenti
Miglioramento dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione	Ottimizzazione della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Regione Campania e delle attività di indirizzo politico e di coordinamento.	Ufficio Amministrativo – Legale					Capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa
	Innalzare i livelli di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza dell'Amministrazione, garantendo un elevato livello di efficienza e efficacia dell'attività istituzionali						Numero di procedure attivate/numero di procedure programmate
	Attuare, in un'ottica di benessere organizzativo, politiche di gestione del personale finalizzate al miglioramento della performance organizzativa e individuale						Adempimenti realizzati /adempimenti programmati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Obiettivi Operativi	Obiettivi annuali	Struttura coinvolta	Indicatori
Potenziare la qualità, le modalità di fruizione e l'accessibilità del Museo Madre garantendo i necessari livelli di sicurezza a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.	Garantire i livelli di sicurezza del patrimonio culturale, dei lavoratori e dei fruitori dei luoghi della cultura a seguito dell'emergenza epidemiologica COVID 19	Ufficio Sicurezza e Ufficio Amministrativo-Legale	Numero iniziative adottate per garantire la sicurezza dei visitatori e dei dipendenti e per il miglioramento dell'accessibilità in relazione al Covid 19
	Garantire un elevato livello di efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale attraverso la presenza dei musei negli ambienti digitali e l'informazione sull'offerta culturale	Area Comunicazione e Ufficio Ricerca e Formazione	Numero delle attività volte all'innovazione del racconto museale offrendo nuove esperienze di conoscenza
	Migliorare la qualità e la fruizione dei luoghi della cultura anche attraverso l'ampliamento dei circuiti integrati e la collaborazione con gli enti locali, rendendo disponibile anche la fruizione tramite strumenti di accesso web	Area Comunicazione e Ufficio Ricerca e Formazione	Numero di programmi realizzati per un rinnovato accesso web al patrimonio museale
Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività della Fondazione.	Corretta Gestione Contabile	Ufficio Amministrativo e Revisore dei Conti	Ottimizzazione del processo di rendicontazione
			Tempestività dei pagamenti a scadenza
			Grado di realizzazione degli investimenti
Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.	Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	Ufficio Amministrativo e Legale e Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Adempimenti realizzati sul totale degli adempimenti programmati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022
Gestione delle risorse, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa.	Corretta Gestione delle Risorse	Ufficio Amministrativo e Legale e Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Totale delle risorse assegnate/Totale dei fondi disponibili
Attuazione delle misure organizzative per la realizzazione del Lavoro agile.	Innovazione e modernizzazione dei processi di gestione delle risorse umane. Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile.	Ufficio Amministrativo e Legale e Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Procedure gestite in modalità agile /Procedure individuate come gestibili in modalità agile

## 7. Albero delle Performance

Con l'albero della performance si intende fornire una "mappa grafica" entro cui si evidenziano i legami tra mandato istituzionale, missione e visione dell'ente, ma anche il sistema di pianificazione e controllo conseguente. Questi legami si esplicano per aree strategiche e obiettivi strategici che possono essere assunti anche come outcome attesi, e si sostanziano in una procedura di programmazione integrata. Il documento che concorre a definire la struttura "a cascata" degli obiettivi e dell'operatività illustrata nell'albero della performance.



## **8. Conclusioni**

Il presente Piano della Performance si caratterizza per una consistente dimensione dal punto di vista quantitativo, ma anche per una significativa differenziazione degli obiettivi strettamente correlati alle priorità politiche della Fondazione.

Vanno evidenziati i progressi compiuti nelle attività di produzione del Piano, come pure le criticità che persistono e gli ambiti di miglioramento. Dalla lettura del Piano e dall'analisi del processo di elaborazione del documento, si riscontra un significativo miglioramento dal punto di vista della consapevolezza delle priorità che si vanno a definire attraverso l'albero degli obiettivi e della relazione tra questi ed i risultati della Fondazione.