

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA  
SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE  
FORESTE

Organismo Indipendente di Valutazione  
della performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI  
**ANNO 2022**

ARTICOLO 14, COMMA 4, LETTERA A),  
DEL D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150

## Sommario

Premessa.....	3
A. Performance organizzativa .....	5
B. Performance individuale .....	6
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	8
D. Infrastruttura di supporto.....	10
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	10
F. Definizione e gestione di standard di qualità .....	11
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	11
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	12
I. Proposte di miglioramento .....	12

## Premessa

La “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” del Ministero – di seguito denominata “Relazione” – viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, come modificato dall’art.11, comma 1, lettera c) del d. lgs. n.74/2017. L’articolo dispone che l’Organismo indipendente di valutazione della performance: *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*.

L’art. 7, comma 1, del medesimo d. lgs. n. 150/2009 dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

L’art. 6, comma 2, del D.P.R. n. 105 prevede: *“L’Organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all’articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con l’obiettivo di supportare l’amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che l’amministrazione realizzi nell’ambito del ciclo della performance un’integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l’utilizzo da parte dell’amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti”*.

L’OIV del MASAF, nell’esercizio delle funzioni attribuitegli dalla legge, ha attivamente accompagnato l’Amministrazione nel percorso di revisione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP). Nelle precedenti “Relazioni”, in particolare quelle riferite agli anni 2019 e 2020, le criticità del SMVP non più aggiornato dalla sua iniziale adozione nel 2010 sono state individuate e fatte oggetto di proposte di miglioramento.

Il progetto di nuovo SMVP, condiviso dalle diverse componenti del MASAF che hanno partecipato al gruppo di lavoro attivato con il concorso dell’OIV e della Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali (DG AGRET), è stato quindi adottato formalmente con il Decreto Ministeriale prot. n° 48272 del 2 febbraio 2022, registrato dai competenti organi di controllo il 1° marzo 2022 al n° 158.

Il nuovo SMVP recepisce le disposizioni legislative in materia e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in particolare riferite al Piano della performance dei Ministeri (n. 1 del giugno 2017), al Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri (n. 2 del dicembre 2017), alla Relazione annuale sulla performance (n. 3 del dicembre 2018), alla Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche (n. 4 del novembre 2019), alla Misurazione e valutazione della performance individuale (n. 5 del dicembre 2019).

L'impostazione adottata recepisce in particolare l'esigenza «di un approccio complessivo e organico al “SMVP”, inteso come “un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance” (Linee Guida n. 2), in modo che “il Piano e il ciclo della performance possano diventare strumenti sia per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico), sia per migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli, sia per comunicare anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholder*) priorità e risultati attesi».

Il nuovo sistema è consultabile al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9267>

Il precedente SMVP, consultabile al seguente link sul sito istituzionale del Ministero:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/17995>

è stato utilizzato nel corso del 2022 per concludere la sua vigenza con le Valutazioni del personale riferite all'anno 2021.

Al fine di sostenere la prima applicazione del nuovo SMVP, l'Amministrazione, con D.M. n° 586110 del 9 novembre 2021, ha istituito un apposito gruppo di lavoro con “compiti di predisposizione degli allegati al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, con la supervisione del Titolare dell'OIV e costituito, tra gli altri, dal personale appartenente alla struttura di supporto all'Organismo.

Il gruppo di lavoro ha quindi garantito lo svolgimento delle attività specificamente definite nel provvedimento di costituzione elaborando il work-flow descrittivo del processo di valutazione in termini di attori, soggetti coinvolti, risultato atteso e documenti da elaborare; ha definito il corredo documentale a supporto del processo di assegnazione degli obiettivi individuali, del monitoraggio, della misurazione e della valutazione; ha definito i requisiti funzionali per la implementazione informatica realizzata nel corso del 2022. La struttura di supporto all'OIV ha assicurato il coordinamento e controllo di tutte le attività che hanno consentito la corretta esecuzione delle azioni previste dal nuovo SMVP.

## A. Performance organizzativa

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con il D.M. 2 febbraio 2022 prevede, con l'avvio del nuovo ciclo 2022/2024, una reimpostazione significativa della misurazione e valutazione della performance organizzativa, che recepisce tra l'altro l'attivazione graduale della valutazione partecipativa, ai sensi delle Linee Guida n. 4 del novembre 2019, con l'esplicitazione di un modello coerente con le caratteristiche di funzioni e attività del MASAF.

Il Ministero con il D.M. 347776 del 5 agosto 2022, registrato alla Corte dei Conti in data 07/09/2022 al n. 1010, ha dato seguito alla nuova normativa (D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e legge di conversione con modifiche, 6 agosto 2021 n. 113; D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, pubblicato nella GU Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022), che include la programmazione della performance nell'ambito del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Questo provvedimento ha acquisito e perfezionato il nuovo quadro di riferimento metodologico, già presente nei Piani della Performance 2020/2022 e 2021/2023, entrambi adottati con ritardo rispetto alle scadenze di legge, implicante la distinzione della programmazione triennale (obiettivi specifici triennali) dalla definizione degli obiettivi annuali di gestione. Ciò ha comportato l'individuazione di un ristretto numero di obiettivi triennali essenziali e di ampia portata, alcuni dei quali di carattere trasversale e comuni a tutti i Centri di Responsabilità, perché al rispettivo conseguimento concorrono tutte le strutture del MASAF.

Nel corso del 2022, quindi, l'impegno del Ministero si è rivolto a recepire in modo coordinato e coerente sia il nuovo SMVP sia le nuove norme sul PIAO, mirando a migliorare il rispetto delle scadenze temporali.

Si tratta ancora di un passo intermedio in tale direzione, che richiede un completamento nel senso di approfondire e dettagliare ulteriormente i contenuti del PIAO, con riferimento soprattutto alle sottosezioni di programmazione riferite al valore pubblico e alla performance con lo sviluppo di obiettivi e indicatori adeguati a rappresentare la natura delle attività svolte dal MASAF.

Il nuovo SMVP ha inoltre definito gli elementi per la valutazione della performance complessiva annuale da parte dell'OIV, in applicazione delle Linee Guida n. 3, 2018 e dell'art. 7, comma 2, lett. A) del d. lgs. 150/2009, introducendo uno schema di punteggi per la misurazione e valutazione della performance organizzativa riferita ai Centri di Responsabilità/Dipartimenti e all'amministrazione nel suo complesso, da applicare sperimentalmente per l'anno 2022 e quindi da riconsiderare in sede di aggiornamento del SMVP.

L'OIV ha proceduto quindi alla misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2022, riferita ai CdR-Dipartimenti e al MASAF nel suo complesso, definendo i relativi

punteggi in base ai criteri stabiliti dal vigente SMVP. La Determina-OIV prot. n° 139329 del 6 marzo 2023 ha dettagliato e motivato l'attribuzione dei punteggi.

## B. Performance individuale

Il nuovo SMVP adottato all'inizio del 2022 non si applica alle valutazioni individuali del personale per il 2021, che sono state invece definite in base alle regole vigenti nel periodo di riferimento e quindi in conformità rispetto al precedente SMVP.

Con la circolare Direzione Generale AGRET n. 61626 del 9 febbraio 2022, l'Amministrazione ha ribadito i criteri per la modalità di calcolo del coefficiente di presenza, confermando la disponibilità, sul Sistema di Gestione del personale, della funzionalità per la gestione della valutazione della performance individuale per il personale non dirigenziale. Tale funzionalità, consente, al responsabile di ogni struttura, di compilare per ciascun dipendente la scheda di valutazione dei 'Comportamenti organizzativi' che si integra al 'Punteggio risultati' (coefficiente di presenza), tramite una funzione valorizzata automaticamente dal sistema, a valle di una elaborazione secondo criteri predefiniti.

Dopo l'aggiornamento del SMVP adottato con il D.M. 2 febbraio 2022, trova invece pieno recepimento per il ciclo della performance 2022/2024 la nuova prospettiva introdotta dalle Linee Guida n. 5 del dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale, alla luce del principio fondamentale che afferma la concezione della valutazione individuale come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane.

Ne risulta una più netta distinzione tra valutazione della performance organizzativa e quella dei risultati o contributi individuali, chiarendo meglio le modalità con cui i due ordini di valutazioni si integrano nel ciclo della performance. In particolare, la performance individuale è misurata e valutata in ragione di due componenti:

- a) i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della Performance/Direttiva generale, o negli altri documenti di programmazione, a loro volta distinguibili, in base a quanto l'Amministrazione indica nel proprio Sistema, in:
  - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
  - risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
  - risultati legati a eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- b) i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

In relazione agli elementi elencati, il SMVP prevede pesi e contenuti differenziati per le diverse categorie di personale dirigenziale e non dirigenziale.

Il SMVP, inoltre, prevede una nuova procedura di conciliazione, la possibilità di rimodulare gli obiettivi in corso d'anno e momenti di feedback intermedio e di calibrazione, in conformità alle Linee Guida n. 5.

Nei primi mesi del 2023, grazie alla disponibilità del sistema informativo di supporto al SMVP implementato con le funzioni di monitoraggio, sia per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi sia per la parte relativa al processo di valutazione e produzione della graduatoria finale distinta per personale delle aree e dirigenti, le valutazioni individuali sono state definite per la maggioranza del personale dipendente.

Alla data del 26 aprile 2023, la situazione, per quanto attiene la valutazione relativa all'anno 2022 sul sistema SMVP, risulta la seguente:

<b>Stato valutazioni</b>	<b>Personale delle aree</b>	<b>Direttori generali</b>	<b>Dirigenti</b>
Valutazioni concluse	1126	2	54
Valutazioni comunicate	102	0	0
Non valutati	23	0	0
In valutazione	39	8	19

Con riferimento alle valutazioni non concluse, e quindi non ancora definitive, si distinguono quelle "comunicate" al valutato ma per le quali non è ancora completata la fase di contraddittorio, da quelle "in valutazione", nel senso che la comunicazione al valutato non è ancora avvenuta; i casi di dipendenti "non valutati" riflettono situazioni anomale che non consentono la valutazione.

L'analisi dei punteggi attribuiti per il 2022 configura il quadro esposto nella seguente tabella, non ancora definitivo (aggiornato al 26 aprile 2023) proprio per la presenza di una parte di valutazioni ancora in corso, o comunque non concluse, ma significativo dato che le valutazioni concluse riguardano circa l'87% degli interessati.

<b>Classe di punteggio attribuito (2022)</b>	<b>Personale delle aree</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Dirigenti generali (Direttori)</b>
Valore massimo attribuibile: (personale: 99,80; dirigenti: 99,60; direttori 99,40)	321	21	2
da 99,79 a 95	641	30	
da 94,99 a 85,00	150	3	
inferiore a 85	14		
non valutati	23		
Totale	1149	54	2

Il confronto con i valori attribuiti per il 2021, esposti nella successiva tabella, evidenzia che l'adozione del nuovo sistema ha favorito una maggiore differenziazione delle valutazioni, in particolare per quelle riferite al personale delle aree.

Classe di punteggio attribuito (2021)	Personale delle aree	Dirigenti	Dirigenti generali (Direttori)
100	312	20	5
99,99 - 95,00	818	38	4
94,99 - 85,00	44		
inferiore a 85	16	1	
non valutati	70	5	3
Totale	1260	64	12

Infatti, dalle tabelle presentate si evince che:

- la quota del personale che raggiunge il massimo punteggio attribuibile è salita dal 24,7% al 27,9%, ma questo valore massimale per il 2022 non è più 100, ma 99,8, in seguito all'introduzione di una componente riferita alla valutazione della performance del Ministero nel suo complesso;
- la quota del personale con un punteggio inferiore a 95 è passata dal 4,7% al 14,27%;
- la quota inferiore a 85 è rimasta pressoché stabile al 0,12%.

Nel complesso, la differenziazione dei punteggi attribuiti appare quindi significativamente aumentata. Si configura, invece, di meno facile lettura la situazione riferita ai dirigenti.

Per gli appartenenti alla seconda fascia (o assimilabili):

- il valore massimo attribuibile (che non è più 100, ma 99,60) è salito al 38,8%, contro una quota del 31,2% del 2021;
- la valutazione inferiore a 95 passa al 0,55% dallo 0,15% del 2021, peraltro su numeri assoluti molto piccoli (3 casi contro 1);
- risulta elevato il numero delle valutazioni ancora in corso (19 contro 54 concluse).

Le valutazioni dei Direttori o dirigenti generali risultano in gran parte (80%) ancora in corso.

### C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Relativamente al 2022, si evidenzia quanto segue.

La programmazione economico finanziaria 2022-2024 è avvenuta nei tempi previsti dalla normativa. Attraverso la nota integrativa dello stato di previsione della spesa del Ministero sono state ridefinite le priorità politiche e sono stati individuati gli obiettivi di spesa strategici e strutturali con i correlati indicatori e target, distinti per Centro di responsabilità amministrativa. In linea con tali priorità politiche, la Direttiva ministeriale, prot. n. 90017 del 24 Febbraio 2022 successivamente modificata dal provvedimento prot. n. 334612 del 28 luglio 2022, ha assegnato ai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa gli obiettivi strategici e strutturali e le connesse risorse finanziarie, umane e strumentali per la realizzazione delle azioni e dei programmi



connessi ai settori di intervento del Ministero, corredandoli dei relativi indicatori e target al fine di consentire di misurare lo stato di avanzamento in corso d'anno. Sono stati pertanto attribuiti ai Centri di responsabilità amministrativa del Ministero 19 obiettivi, di cui n. 10 strategici e n. 9 strutturali, oggetto di monitoraggio, oltre a n. 2 obiettivi strutturali assegnati al CRA Gabinetto. Si rileva che la Direttiva ministeriale stabilisce che i monitoraggi siano quadrimestrali.

La definizione del sistema delle direttive di II e III livello è stata completata nel 1° quadrimestre 2022.

In relazione alla struttura di missione per il PNRR, istituita con decreto interministeriale del 2 novembre 2021, è stata inoltre emanata la Direttiva ministeriale recante le linee di indirizzo politico strategico dell'unità di missione per il PNRR, prot n. 178426 del 20 aprile 2022, oggetto anch'essa di monitoraggio quadrimestrale.

L'aggiornamento del Piano della Performance 2022-2024 è confluito all'interno del PIAO adottato con Decreto del Ministro n. 347776 del 5 Agosto 2022, registrato alla Corte dei Conti in data 07/09/2022 al n. 1010, come già indicato nel precedente paragrafo A.

A sostegno della prima applicazione delle nuove modalità di valutazione della performance previste dal SMVP la struttura tecnica permanente dell'OIV ha svolto un ruolo determinante affinché i valutatori ai vari livelli di responsabilità disponessero di un programma di gestione delle informazioni, sia nella fase di definizione preliminare degli obiettivi, sia in quella successiva di espressione delle valutazioni. In questa attività di prima impostazione dei necessari strumenti informatici si è attivato un processo di continuativa collaborazione della struttura tecnica dell'OIV con l'ufficio AGRET II, nel cui ambito le competenze informatiche e organizzative del responsabile della struttura tecnica stessa e dell'assistente amministrativo che lo ha affiancato sono state determinanti. Analogamente, nella fase di assistenza tecnica ai valutatori e di monitoraggio sulla correttezza dell'utilizzo del nuovo sistema, l'esperienza della funzionaria agraria che opera nella struttura tecnica e la sua conoscenza diretta di organizzazione, sistemi contabili e processi operativi del MASAF si è rivelata indispensabile per risolvere le variegate problematiche emerse nella fase applicativa.

Tenuto conto della criticità assunta dall'implementazione dei sistemi operativi a sostegno del nuovo SMVP per il soddisfacente funzionamento dello stesso fin dall'anno di avvio, si è ritenuto di dare priorità a questo ordine di interventi che ha richiesto particolare impegno di tutti i componenti della struttura dell'OIV e dello stesso titolare.

Per il futuro, si ritiene che la gestione ordinaria del SMVP debba essere assunta direttamente dalle strutture che fanno riferimento alla Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali.

## D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2022 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte attraverso strumenti informatici, con la produzione di carte di lavoro assicurata dalla struttura di supporto all'OIV.

Nel corso dell'intero anno, in coerenza con la tempistica degli esiti della valutazione, definita dal SMVP, sono state realizzate ed attivate le funzionalità informatiche che hanno integrato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance all'interno del Sistema di gestione del personale (SGP), implementando tutte le fasi definite dal SMVP stesso. In particolare, per ciascuna unità di personale, Capi Dipartimento – Direttori generali – Dirigenti – personale delle aree, è resa disponibile la strumentazione operativa e informatica per attuare quanto previsto: assegnazione degli obiettivi, monitoraggio e controllo, valutazione degli obiettivi, valutazione dei comportamenti, valutazione della performance organizzativa dei Centri di Responsabilità e del Ministero.

L'implementazione informatica, e l'integrazione nel vigente SGP, disponibile all'interno del Portale SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale), è stata conclusa con l'attivazione delle funzionalità di gestione e produzione della graduatoria finale distinta per personale delle aree e dirigenti, comunicata dall'OIV all'Amministrazione in data 12 aprile 2023, rif. protocollo n° 201592-2023-MASAF.

Il Ministero, quindi, dispone di un sistema integrato per la gestione del personale e per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, inoltre, nell'ambito del SIAN utilizza il sistema HyperDoc per il protocollo informatizzato. È, altresì, disponibile un insieme di dataset in formato OpenData e OpenData-Agricoltura consultabili al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6991>

## E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Anche per l'anno 2022, con riferimento alla disciplina riguardante il diritto di accesso civico generalizzato e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, sono stati resi disponibili i seguenti dati e strumenti informativi.

Nella sezione del sito web del Ministero, dedicata a "Amministrazione Trasparente", sono reperibili le seguenti informazioni:

- modalità per l'accesso civico "semplice" (Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9bis, l. 241/90 Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria)  
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11116>;
- modalità per Accesso civico "generalizzato" (Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le

amministrazioni sono obbligate a pubblicare)

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11117>;

- modalità per proporre il riesame in caso di diniego o mancata risposta  
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11119>;
- registro degli accessi (Linee guida ANAC FOIA del. 1309/2016 - Elenco delle richieste di accesso civico generalizzato con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione. Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30 maggio 2017):  
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11121>;

Il giorno 28 novembre 2022 si è svolta, presso la sede di via Quintino Sella, 42 del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, la "Giornata della Trasparenza". Il programma della giornata "Accesso civico generalizzato - Profili procedurali e fattispecie problematiche analizzati alla luce dei recenti sviluppi dottrinali e giurisprudenziali" ed i contenuti presentati sono pubblicati al link seguente:  
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/19130>.

L'OIV ha emesso in data 23 giugno 2022 il Documento di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022, adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201 del 14 aprile 2022, trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota prot. MIPAAF n. 282918 del 23 giugno 2022

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6858>.

## F. Definizione e gestione di standard di qualità

La mappatura e rilevazione degli standard di qualità dei servizi, secondo le indicazioni fornite dalle delibere ANAC non è stata modificata nel corso del 2022; attualmente consta di n. 97 tabelle riepilogative relative ai servizi che sono disponibili al link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6261>

Dato che il quadro degli standard di qualità appare ormai datato, appare opportuno che si provveda ad un aggiornamento.

## G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il processo di misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative ha consentito il progressivo monitoraggio delle attività svolte, attraverso soprattutto il sistema di obiettivi e indicatori individuati nelle note integrative alla legge di bilancio e recepiti dalla Direttiva generale e dalle Direttive dipartimentali.

Dal punto di vista dell'utilizzo della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione, l'OIV rileva che il monitoraggio periodico (quadrimestrale) offre un quadro di riferimento importante per il controllo degli andamenti e per i conseguenti interventi da parte dei responsabili delle strutture. Tale potenzialità è in parte limitata dalla tendenza a definire target non sempre sfidanti e che quindi in alcuni casi risultano conseguiti già al termine del secondo o addirittura del primo quadrimestre di monitoraggio.

Dato che nei primi mesi dell'anno 2023 si è proceduto alla valutazione individuale finale riferita all'anno 2022 per le risorse umane dell'amministrazione, le informazioni risultanti potranno essere utilizzate per una riflessione complessiva sullo "stato di salute" dell'organizzazione, anche alla luce di quanto prospettato nella sezione 3. Organizzazione e capitale umano del PIAO 2023-2025 e nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, contenuto nello stesso PIAO.

In allegato alla Relazione sulla performance 2022 dovranno essere riportate le tabelle riferite alla valutazione individuale.

## H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le principali procedure di monitoraggio seguite dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti sono le seguenti:

- 1) riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi sui dati riferiti in sede di Relazione sulla performance 2021 e delle relazioni trimestrali di monitoraggio 2022;
- 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del "SMVP", l'OIV ha supportato l'Amministrazione nell'attività di costante coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di performance: definizione delle proposte di obiettivi, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione finale;
- 3) riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha verificato l'emanazione, da parte dei dirigenti preposti ai Centri di Responsabilità e dei titolari degli Uffici dirigenziali generali, delle direttive per l'assegnazione degli obiettivi medesimi;
- 4) riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV ha supportato l'Organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali;
- 5) riguardo al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, l'OIV ha effettuato l'attestazione sull'assolvimento annuale degli obblighi di pubblicazione ai sensi della relativa Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022.

## I. Proposte di miglioramento

L'avvenuta formale adozione del nuovo SMVP, con il Decreto Ministeriale prot. n° 48272 del 2 febbraio 2022, registrato dai competenti organi di controllo il 1° marzo 2022 al n° 158, che sostituisce integralmente il precedente, datato 2010, ha aperto una fase nuova per il ciclo della performance del MASAF che ha trovato positivo riscontro nelle azioni attivate nel corso del 2022.

La coincidenza temporale della fase di prima applicazione del nuovo SMVP con il recepimento della nuova normativa inerente il Piano integrato di attività e organizzazione (articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113), ha

rappresentato un'importante opportunità per mettere a regime complessivamente il ciclo della performance, avviando il superamento di quei limiti e di quei ricorrenti ritardi che sono stati più volte segnalati dall'OIV nelle sue Relazioni annuali sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e anche nei documenti di validazione delle Relazioni annuali sulla performance.

L'OIV valuta positivamente lo sforzo compiuto dal Ministero per cogliere questa opportunità, apprezzando in particolare il rispetto delle scadenze di legge, che è stato significativamente conseguito con l'adozione del PIAO 2023/2025 (D.M. n. 188699 del 31/03/2023).

La prima applicazione del nuovo SMVP, avviata nel 2022 e che ha visto nel primo quadrimestre del 2023 la valutazione della performance organizzativa e individuale secondo le nuove regole, ha comportato l'impegno ad assimilare modalità che si discostano notevolmente dalla prassi precedente; di conseguenza, l'aggiornamento annuale del SMVP previsto dalla normativa vigente si presta a recepire una serie di aggiustamenti e miglioramenti dettati da una attenta riflessione sull'esperienza in corso. Si pone inoltre l'esigenza di recepire anche nell'impostazione formale del SMVP le linee applicative delle normative inerenti il PIAO, che non erano ancora completamente definite nel momento di adozione del SMVP all'inizio del 2022.

Restano aperte per il futuro una serie di ulteriori esigenze di miglioramento, che riguardano in particolare l'affinamento dei contenuti qualificanti del PIAO e la risoluzione di alcune criticità ricorrenti nel tempo.

Per quanto riguarda il PIAO, occorre curarne la tempestiva predisposizione in parallelo alla definizione della Legge di Bilancio, in modo da rispettare la scadenza ordinaria del 31 gennaio, per la quale non si prevedono ulteriori proroghe; inoltre, maggiore approfondimento è richiesto per le Sottosezioni di programmazione: 2.1 Valore pubblico e 2.2 Performance. Si può rilevare in particolare che la formulazione della sezione 2.1 Valore pubblico del PIAO 2023-2025 si limita a riportare le priorità politiche espresse dal Ministro senza derivarne definiti obiettivi di Valore pubblico o comunque strategie per la creazione di Valore pubblico, corredati da relativi indicatori di impatto, nei termini previsti dal D.M. PIAO del 24 giugno 2022. Tale soluzione può essere ritenuta accettabile in una fase iniziale, immediatamente successiva alla formulazione delle priorità politiche da parte di un nuovo Governo e quindi caratterizzata dall'urgenza di rispettare una scadenza ravvicinata, ma non potrà esserlo più all'avvio dei cicli di programmazione successivi.

Inoltre, tenuto conto che gran parte delle attività svolte dal MASAF configurano funzioni di trasferimento di risorse e funzioni di regolazione e di controllo, con un'incidenza più limitata dei servizi a gestione diretta o indiretta, è richiesta una maggiore attenzione per definire obiettivi e indicatori orientati agli effetti esterni e quindi all'impatto di queste attività, il cui significato non è pienamente espresso dagli indicatori finanziari e di realizzazione fisica.

Indicazioni in questo senso sono recepite dal vigente SMVP (punto 1.5. Misurazione, valutazione e rendicontazione della performance), in coerenza anche con le raccomandazioni espresse nell'ambito delle precedenti Relazioni di questo organismo, come anche nei documenti

di validazione della Relazione sulla Performance e nelle conclusioni delle Relazioni annuali di monitoraggio. Alcune criticità che non risultano ancora pienamente risolte riguardano in particolare:

- la rilevanza e pertinenza degli indicatori/target, rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Amministrazione, con l'esigenza di un maggiore sviluppo di indicatori di *outcome* e output, dotati di rilevante qualità strategica;
- il miglioramento del carattere sfidante dei target individuati nella misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, che sono risultati in alcuni casi pienamente realizzati già nel secondo quadrimestre, o addirittura nel primo;
- il superamento della disomogeneità nella scelta di obiettivi e indicatori anche ai livelli di responsabilità intermedi, che vede a volte l'utilizzo di indicatori in prevalenza connessi ad atti interni all'amministrazione, "non particolarmente sfidanti" o di debole valenza strategica, anche rispetto ai risultati raggiunti nelle annualità precedenti ed alle scadenze temporali, con conseguente livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale;
- un più esteso riferimento, nella scelta dei dati che alimentano e valorizzano gli indicatori che misurano gli obiettivi, a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate.

Il titolare dell'OIV monocratico  
Gianfranco Rebora

Firmato digitalmente ai sensi del CAD