

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 2023

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.....	9
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
F. Definizione e gestione di standard di qualità	10
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	10
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	11
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, nel rispetto delle funzioni attribuitegli dalla legge, dopo aver attivamente accompagnato l’Amministrazione nel percorso di revisione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), ne ha garantito la corretta prima applicazione con l’avvio del ciclo di programmazione 2022-2024 e il successivo ciclo 2023-2025. Nelle precedenti “Relazioni”, dopo aver riferito in più occasioni delle criticità dovute ai ricorrenti ritardi con i quali l’Amministrazione adottava i documenti del ciclo della performance, in riferimento all’anno 2023, l’OIV valuta positivamente lo sforzo compiuto dal Ministero che, con la concomitante prima applicazione del nuovo SMVP, coglie il rispetto delle scadenze di legge, fissate per l’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 (PIAO), che è stato adeguatamente adottato con D.M. n. 188699 del 31 marzo 2023.

Alla prima applicazione del SMVP, che comportava l’impegno ad assimilare le nuove modalità che si discostavano notevolmente dalla prassi precedente, doveva essere affiancata una attenta riflessione sull’esperienza in corso, al fine di individuare una serie di modifiche da recepire in occasione dell’aggiornamento annuale del SMVP previsto dalla normativa vigente; l’OIV ha altresì segnalato, nella precedente “Relazione”, l’esigenza di recepire, nell’impostazione formale del SMVP, le linee applicative delle normative inerenti il PIAO che non erano ancora completamente definite nel momento di adozione dello stesso SMVP all’inizio del 2022. L’adozione sperimentale del SMVP era finalizzata alla concreta applicazione sul campo degli innovativi principi in esso contenuti con l’invito, come già indicato nel Sistema, a riconsiderare i punteggi specificati, ed adottati sperimentalmente per l’anno 2022, in sede di aggiornamento dello stesso a cui l’Amministrazione non ha dato seguito.

L’SMVP è consultabile al seguente link:

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

Le competenze attribuite all'OIV per il corretto svolgimento di quanto indicato dal SMVP, sono state sviluppate, in collaborazione con gli uffici preposti, dalla struttura di supporto all'OIV che ha assicurato il coordinamento e controllo di tutte le fasi.

A. Performance organizzativa

Anche per il 2023, in base a quanto stabilito nel vigente SMVP, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa segue una reimpostazione significativa, 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. n. 188699 del 31 marzo 2023, registrato alla Corte dei conti in data 30/05/2023 al n. 774, ha dato seguito alla nuova normativa che include la programmazione della performance nell'ambito del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Anche per la programmazione 2023-2025 inclusa nel relativo PIAO, adottato dal MASAF, è stato acquisito il nuovo quadro di riferimento metodologico, 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. Pertanto, l'impegno dell'Amministrazione si è rivolto ad applicare in modo coordinato e coerente sia l'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 rispettare con maggior impegno le tempistiche definite per gli esiti delle valutazioni e 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.

L'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 lo schema di punteggi per la misurazione e valutazione della performance organizzativa riferita ai Centri di Responsabilità/Dipartimenti e all'Amministrazione nel suo complesso, eventualmente da riconsiderare dopo la prima applicazione in sede di aggiornamento del SMVP, a cui non è stato dato seguito.

L'OIV ha proceduto quindi, anche per l'anno 2023, alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, 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 di tali punteggi, definendo il coefficiente di performance complessivo dell'Amministrazione. Il suddetto coefficiente ricade, in modo innovativo e con incidenza differenziata, in relazione al profilo professionale di ciascuna unità di personale, sull'esito finale delle valutazioni individuali.

A seguito degli effetti, riferiti al cd. "automatismo" della sopraindicata incidenza differenziata della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione sulle valutazioni individuali di tutto il personale, sono pervenute all'OIV alcune contestazioni da parte di Direttori generali oggetto di riflessioni e confronti, all'esito delle quali l'OIV potrà porsi come contraddittore neutrale nell'ipotesi in cui l'Amministrazione, terminato il periodo di sperimentazione, intenda eventualmente procedere ad un aggiornamento del vigente SMVP, così come peraltro previsto dal Sistema stesso. Al

riguardo, l'Amministrazione potrà eventualmente avvalersi degli esiti del confronto in seno al Consiglio di conciliazione, chiamato a riunirsi su istanza degli interessati.

B. Performance individuale

Con l'aggiornamento del SMVP adottato con il D.M. 2 febbraio 2022, trova pieno recepimento per il ciclo della performance 2023/2025 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 personale di area.

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 2024, 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 totalità del personale di area e parzialmente per la dirigenza.

Alla data del 30 aprile 2024, la situazione, per quanto attiene la valutazione relativa all'anno 2023 sul sistema SMVP, risulta la seguente:

Stato valutazioni	Personale delle aree	Dirigenti	Direttori generali
Valutazioni concluse	1264	63	10
Valutazioni comunicate	0	0	0
Non valutati	11	0	0
In valutazione	0	1	3
Totale	1275	64	13

I casi di dipendenti “non valutati” riflettono situazioni particolari (ad esempio personale in aspettativa) per le quali non è definibile la valutazione.

Si evidenzia che, oltre ai dati sopra riportati, risultano sul sistema informatico SMVP n. 52 schede individuali di assegnazione obiettivi nello stato di “Chiuse” nel corso del 2023; le schede suddette sono relative a personale che nel corso dell’anno è stato assegnato ad altro ufficio, la scheda obiettivi individuali corrente viene chiusa e rendicontata per consentire l’assegnazione di una nuova scheda obiettivi individuali relativa al nuovo ufficio d’assegnazione.

L’analisi dei punteggi attribuiti per il 2023 configura il quadro esposto nella seguente tabella, alla data del 30 aprile 2024, in confronto con i dati del 2022:

Classe di punteggio attribuito	Personale di aree		Dirigenti (*)		Direttori generali		
	Anno	2023	2022	2023	2022	2023	2022
da 90 a 100		1242	1243	63	71	10	10
da 89,99 a 60		20	24	0	2	0	0
inferiore a 60		2	2	0	0	0	0
non valutati		11	23	0	0	0	0
in valutazione		0	0	1	0	3	0
Totale		1275	1292	64	73	13	10

(*) Tra i dirigenti sono ricompresi incarichi ai sensi dell’art. 19 comma 6, nonché di funzionari delegati del ruolo ICQRF

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Relativamente al 2023, si evidenzia quanto segue.

La programmazione economico finanziaria 2023-2025 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. 29419 del 20 gennaio 2023 successivamente modificata dal provvedimento prot. n. 581374 del 19 ottobre 2023, 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 18 obiettivi, di cui n. 12 strategici e n. 6 strutturali, oggetto di monitoraggio, compresi 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 2023.

In relazione alla struttura di missione per il PNRR, istituita con decreto interministeriale del 2 novembre 2021, è stata 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 2023-2025 è confluito all'interno del PIAO adottato con Decreto del Ministro n. 188699 del 31 marzo 2023, registrato alla Corte dei conti in data 30 maggio 2023 al n. 774.

La rilevazione dei dati, in linea con la piena adozione del nuovo SMVP per il ciclo della performance 2023/2025, è avvenuta attraverso l'applicativo informatico a supporto della misurazione e valutazione della performance, integrato nel Sistema di Gestione del Personale (SGP) e disponibile secondo i profili funzionali previsti; le modalità di accesso sono le stesse definite per l'area riservata del Sistema Informativo Agricolo Nazionale (SIAN).

L'accesso alle funzionalità del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance avviene tramite un menù di primo livello "Valutazioni", nel quale:

- viene gestita la definizione di obiettivi e indicatori – assegnazione degli obiettivi individuali e di gruppo;
- viene effettuato il monitoraggio periodico per eventuali rimodulazioni in corso d'anno (in riferimento al principio del *plan-do-check-act* per ogni singolo Centro di Responsabilità Amministrativa, entro e non oltre il termine di presentazione del secondo rapporto quadrimestrale, in coerenza con quanto indicato nella Direttiva ministeriale per l'anno corrente);
- viene effettuata la fase finale di rendicontazione, misurazione e valutazione attraverso le schede obiettivi individuali e le schede dei comportamenti organizzativi.

Con riferimento alle modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi si precisa che:

- ogni obiettivo è “misurato” attraverso uno specifico set di indicatori con relativo target e peso (la qualifica professionale dell’unità di personale a cui la scheda è associata determina il massimale dei pesi);
- ogni obiettivo è “valutato” sulla base del “risultato raggiunto”, indicando le misure rilevate per ciascun indicatore.

D. Infrastruttura di supporto

Nell’anno 2023 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.

La disponibilità del SMVP integrato nel Sistema di gestione del Personale (SGP), disponibile all’interno del Portale SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale), ha consentito alla struttura di supporto all’OIV di svolgere tutte le fasi di monitoraggio dell’intero processo di misurazione e valutazione, garantendo la produzione della graduatoria finale utilizzando le funzionalità di gestione disponibili nel sistema informativo.

L’Amministrazione, 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 2023, 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 27 novembre 2023 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 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Masaf" ed i contenuti presentati sono pubblicati al link seguente:
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/20664>.

L'OIV ha emesso in data 30 agosto 2023 il Documento di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023, adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 203 del 17 maggio 2023, che risulta essere stato chiuso ed acquisito nel sistema informativo ANAC con numero di registrazione 6275 e trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota prot. MASAF-2023-0438265 del 30 agosto 2023.

Nel rispetto della citata delibera ANAC, l'OIV effettuato la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto al 30 novembre 2023, che risulta essere stata chiusa ed acquisita nel sistema ANAC con numero di registrazione 31018 e trasmessa al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota prot. MASAF-2023-0675211 del 7 dicembre 2023.
<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 2023; 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, è opportuno che si provveda ad un aggiornamento anche alla luce della nuova riorganizzazione amministrativa derivante dal D.P.C.M. n. 178 del 16 ottobre 2023 entrato in vigore il 21 dicembre 2023.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

La procedura di misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative ha permesso un monitoraggio continuo delle attività realizzate, principalmente attraverso il sistema di obiettivi e indicatori delineati 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.

Nel corso dei primi mesi dell'anno 2024 si è proceduto alla valutazione individuale finale riferita all'anno 2023 per le risorse umane dell'Amministrazione, le informazioni risultanti potranno essere utilizzate per una riflessione complessiva sullo "stato di salute" dell'organizzazione, riportando l'informazione valutativa all'interno dei processi decisionali, connotando la valutazione come strumento cognitivo che consente di inquadrare la dinamica evolutiva dell'Amministrazione, anche alla luce di quanto prospettato nella sezione 3. Organizzazione e capitale umano del PIAO 2024-2026 e nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, contenuto nello stesso PIAO.

In allegato alla Relazione sulla performance 2023 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 2022 e delle relazioni quadrimestrali di monitoraggio 2023;
- 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del SMVP, l'OIV supporta l'Amministrazione nell'attività di 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 verifica 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 supporta 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 effettua l'attestazione sull'assolvimento annuale degli obblighi di pubblicazione ai sensi della relativa Delibera ANAC.

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 avviate nel corso del 2022 e proseguite per l'anno 2023.

La fase di prima applicazione del nuovo SMVP ha coinciso 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), ed ha rappresentato un'importante opportunità che l'Amministrazione ha colto mettendo a regime il ciclo della performance, con il conseguente superamento dei ricorrenti ritardi che sono stati più volte segnalati dall'OIV.

L'OIV valuta positivamente il rispetto delle scadenze di legge nella stesura ed adozione del PIAO negli ultimi due cicli.

È proseguito anche per l'anno 2023 l'impegno ad assimilare le modalità introdotte dal vigente SMVP con la contestuale raccolta delle riflessioni sull'esperienza in corso finalizzata al necessario aggiornamento del Sistema che l'OIV auspica avvenga improrogabilmente.

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 Sistema all'inizio del 2022.

Per quanto riguarda il PIAO, occorre curarne la tempestiva predisposizione in parallelo alla definizione della Legge di Bilancio, in modo da mantenere il rispetto della scadenza ordinaria del 31 gennaio; inoltre, l'OIV valuta positivamente il maggior approfondimento introdotto nella Sottosezione di programmazione: 2.1 Valore pubblico, già oggetto di osservazione in occasione della precedente "Relazione".

In considerazione 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 auspicata 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.

Risultano ancora non pienamente risolte le criticità già segnalate in occasione della Relazione riferita all'anno 2022; in ogni caso, l'OIV integra alle già segnalate proposte di miglioramento, le seguenti indicazioni:

- all'esito del primo periodo di sperimentazione, è necessario provvedere al previsto aggiornamento del SMVP;
- dare seguito alle circolari MEF-RGS in riguardo alle *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Pagamenti di natura non commerciale e utilizzo della facoltà prevista dall'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 231 del 2002”*, anche tramite l'assegnazione di uno specifico obiettivo individuale di performance;
- dare seguito alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione *“nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* relativamente alla necessità di

garantire un impegno formativo individuale pari ad almeno 24 ore annue, come già riportato nel PIAO 2024-2026, tramite l'assegnazione di uno specifico obiettivo individuale di performance;

- riportare nell'SMVP anche il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- attuare, le sequenze temporali riportate nel SMVP, nella totalità delle attività previste riferite alla fase di programmazione e alla fase di effettiva verifica e valutazione, eliminando i ritardi riscontrati nell'assegnazione degli obiettivi individuali nonché nelle valutazioni.

In linea generale, l'OIV apprezza l'impegno dell'Amministrazione nell'adottare un SMVP dai forti caratteri innovativi, in cui la misurazione e valutazione della performance si pone quale strumento di una governance istituzionale ampia, rivolta anche alla valorizzazione delle competenze ed alla crescita professionale del personale.

Il titolare dell'OIV monocratico
Cons. Mario Fiorentino

Firmato digitalmente ai sensi del CAD