



*Ministero delle politiche agricole  
alimentari e forestali*

*Organismo Indipendente  
di Valutazione della Performance*

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

## Premessa

Nel trasmettere i prospetti previsti dalla delibera n. 23 riguardanti il “*monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance*”, si ritiene opportuno ricordare le criticità legate innanzitutto al processo di riorganizzazione determinato dalle disposizioni legislative correlate alle politiche di contenimento della spesa pubblica, che hanno condizionato la corretta attuazione del ciclo della Performance del Ministero.

Era già stato evidenziato come i tempi della riorganizzazione, sovrapponendosi a quelli di sostituzione e/o conferma dei dirigenti apicali, hanno condizionato l’osservanza del crono programma previsto nel Decreto ministeriale di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, determinando una situazione di oggettiva impossibilità alla tempestiva revisione annuale del Piano triennale della performance.

Infatti, alla Direttiva del Ministro emanata il 31.01.2012 e strutturata in considerazione della organizzazione ministeriale declinata dal DPR n.129 del 22 luglio 2009, a causa della mancata nomina di alcuni responsabili apicali e dei responsabili delle direzioni generali, non sono seguite le direttive di secondo e terzo livello e **non è stato aggiornato il Piano triennale della Performance** (Criticità segnalata al Ministro Mario Catania con nota 5388 del 30.3.2012 ed agli organi di controllo Civit, Corte dei Conti, Funzione pubblica con nota 8363 del 23.5.2012) risultando operative, in una sorta di regime di *prorogatio*, sino al 30 settembre 2012, le schede obiettivo precedentemente approvate.

Solo con l’adozione di un successivo provvedimento (decreto ministeriale del 10 agosto 2012) sono stati confermati gli obiettivi definiti in sede di direttiva generale sull’azione amministrativa e sulla gestione per l’anno 2012 nonché quelli previsti nel Piano della performance 2011-2013 permettendo sia la prosecuzione dell’attività secondo il programma triennale precedentemente definito sia la correlazione tra la precedente e la nuova organizzazione che la gestione dei capitoli di spesa in funzione del nuovo assetto organizzativo.

All’emanazione, in data 19.11.2012, della seconda Direttiva generale per l’indirizzo e la gestione, sono succedute le direttive di secondo e terzo livello che hanno riguardato la programmazione delle attività esclusivamente per il periodo 1° ottobre – 31 dicembre 2012, con il conseguentemente aggiornamento delle schede di performance per il solo periodo 1° ottobre 31 dicembre 2012.

**L’aggiornamento del Piano non è stato formalmente adottato.** Con riferimento agli adempimenti prescritti dal d.lgs 150/2009, che possono e devono rappresentare uno spunto

performante della consueta attività, si denota, al contrario, che l'Amministrazione nell'effettuare un'ordinaria attività di gestione, subisce stancamente gli obiettivi di gestione precedentemente prefissati; anche il mantenimento degli stessi obiettivi della performance fissati nel 2011 o comunque la mancata discussione sulla necessità della loro continuità, denota una perdita di stimolo da parte dell'Amministrazione che continua a considerare le attività di performance attività di *routine*.

Nel ribadire quindi le criticità già rappresentate nella relazione finale dell'attività 2011 e confermate anche nella relazione di sintesi dell'anno 2012 si constata che il mancato aggiornamento del Piano della Performance non permette di fornire tutte le indicazioni richieste.

Tutto ciò premesso, si forniscono di seguito alcune integrazioni di carattere tecnico alle dichiarazioni relative ai prospetti della Delibera 23.

#### **A. Performance organizzativa**

Per ciò che concerne la Performance organizzativa, si segnala che la direttiva del Ministro per l'anno 2012 prevedeva il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi con cadenza trimestrale per la parte Agricoltura, mentre il servizio del Corpo Forestale dello Stato, non sottoposto ai dettami del d.lgs. 150/2009, effettuava comunque una rilevazione quadrimestrale sulla Performance organizzativa. Sino al 2012 l'obiettivo dichiarato era quello di armonizzare i due sistemi con cadenza trimestrale. A causa delle criticità rilevate nel corso del 2012 è stato deciso, per il 2013, di attuare, anche per la parte Agricoltura, un monitoraggio quadrimestrale, riportando l'intero sistema ad una situazione di maggiore coerenza.

Per effetto del mancato aggiornamento del Piano triennale 2013-2015, come già segnalato nell'allegato B.1 della delibera 23/2013, non si è in grado di esprimere alcun giudizio con la sola precisazione che gli obiettivi individuali sono stati assegnati ai dirigenti di prima e seconda fascia ed al solo personale cui è conferita la posizione organizzativa, che concorre al raggiungimento dell'obiettivo dell'ufficio di appartenenza.

Il personale dipendente concorre al raggiungimento dell'obiettivo assegnato al proprio dirigente ed è valutato in base al sistema delle presenze/assenze attribuendo ad esso un valore di 75/100.

Nell'applicazione del sistema uno solo dei quattro dipartimenti operativi presso l'Amministrazione ha applicato un sistema di ponderazione avuto riguardo alle azioni da sviluppare, attribuendo un "peso" ai singoli obiettivi da realizzare.

## **B. Performance Individuale**

La valutazione della performance individuale per l'anno 2012 è stata ultimata, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione di cui al dm 30 settembre 2010, che l'Amministrazione non ha provveduto ad aggiornare, nonostante le segnalazioni dell'OIV. Il procedimento di valutazione è stato espletato seguendo l'iter descritto nel manuale. Non risultano allo stato procedure di contestazione in ordine alle valutazioni espresse. Con l'occasione si segnala che, ex adverso, avuto riguardo alla valutazione individuale per l'anno 2011, alcuni dipendenti dell'ICQRF hanno promosso ricorsi dinanzi all'autorità giudiziaria che sinora si sono conclusi con la vittoria dell'Amministrazione, la correttezza del cui operato è stata confermata da ultimo dal Tribunale di Milano con la sentenza n. 1735 del 3 maggio 2013.

## **C. Processo di attuazione del ciclo della Performance**

Nel processo di attuazione del ciclo della performance è coinvolta la struttura tecnica permanente dell'Organismo alla quale sono assegnate complessivamente tre unità, due delle quali appartenenti ai ruoli centrali dell'amministrazione (una con funzioni di responsabile) ed una distaccata da altro comparto il cui costo, pertanto, non ricade nel budget finanziario di pertinenza OIV.

Come evidente, le criticità sono correlate all'esiguo numero di personale assegnato alla STP che, atteso il principio di invarianza della spesa dell'intero organismo, non può essere integrato da altre unità di personale. (l'art. 7 del DPR 42 del 14 febbraio 2012 concernente "modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 303, concernente l'organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, nonché disciplina dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, ecc" prevede un contingente di personale da assegnare alla struttura di numero non superiore a sette unità).

## **D. Infrastruttura di supporto**

Una rilevante criticità, più volte denunciata dall'OIV all'Amministrazione ed agli organi di controllo, è connessa all'assenza dell'infrastruttura di supporto – sistemi informativi e sistemi informatici, poiché l'Amministrazione non è ancora dotata di un sistema per la rilevazione del controllo di gestione, sebbene abbia sottoscritto, già dal 30.11.2010, un contratto con l'allora RTI Telecom oggi NTT Data Italia S.p.A. proprio per la realizzazione del sistema informatizzato del "Controllo strategico e controllo di gestione e contabilità analitica", contratto tutt'ora vigente, per il quale sono attualmente erogati i corrispettivi legati agli stati di avanzamento.

Per sopperire a tale carenza, già dal 2012, l'OIV ha predisposto un sistema di rilevazione *in house* rivolto a tutti gli uffici di secondo livello, attraverso il quale raccoglie una diversificata serie di dati

che partono dalla declinazione dei compiti di servizio, alla specificazione dell'attività, dei prodotti e dei relativi indicatori, delle risorse umane impiegate/prodotto e dei relativi livelli del costo stipendi su quota parte/prodotto, nonché del n. di ore straordinario retribuite. Viene inoltre rilevato, per ogni singola attività, l'inserimento o meno della medesima attività nella scheda performance, il relativo obiettivo di riferimento ed il peso ad esso attribuito e la percentuale di realizzazione. Laddove gli indicatori dichiarati siano di realizzazione finanziaria, l'OIV può effettuare, con le sue autonome competenze e con gli strumenti a sua disposizione, esclusivamente un controllo successivo in ordine alla veridicità dei dati.

Si segnala che gli standard di qualità individuati con D.M. 31.01.2011 non sono stati aggiornati.

### **PER RATIFICA**

La relazione in argomento è stata ratificata dai nuovi componenti dell'OIV a margine della riunione del Collegio di direzione del 23 luglio 2013.

IL PRESIDENTE

F.to Vito Domenico Sciancalepore