

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2015

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

Sommario

Presentazione	3
A. Performance organizzativa	4
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 del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	11
F. Definizione e gestione di standard di qualità	14
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	17
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	17
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	18

Presentazione

La “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” – di seguito denominata “Relazione” - viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e tiene conto, nell’ottica del progressivo e graduale miglioramento del documento, della delibera n. 4/2012, emanata dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche, di seguito CiVIT, nonché della delibera CiVIT n. 23/2013, recante “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”.

La Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali – di seguito denominato MIPAAF – per l’anno 2015 al fine di rilevare le criticità e i punti di forza ed è redatta dall’OIV nella composizione collegiale, determinata dal DM n. 8810 del 30 agosto 2016.

Essa focalizza l’attenzione sugli ambiti richiesti dalla citata delibera n. 23, di seguito indicati:

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

A. Performance organizzativa

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del MIPAAF è stato adottato con D.M. 8649 in data 30 settembre 2010 registrato alla Corte dei Conti il 3 dicembre 2010, reg. 4 fgl.398, al fine di assicurare che la valutazione del personale - dirigenziale e non - risponda in modo efficace ai principi di responsabilizzazione, valorizzazione del merito e misurazione del risultato, in attuazione del D. lgs. n. 150/2009.

Esso è consultabile nel seguente link:

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

Il predetto sistema, tuttora in essere, è riferibile anche al ciclo della performance 2015 e ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con riferimento a:

- dirigenti preposti ai Centri di responsabilità amministrativa;
- dirigenti di prima e seconda fascia;
- personale non dirigenziale.

Si tratta di un sistema complesso, nell’ambito del quale l’individuazione dei livelli di performance organizzativa e individuale trova adeguata coerenza con la programmazione finanziaria e con quella strategica prevedendo una correlazione con gli obiettivi definiti nella Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione: nel sistema è, infatti, previsto che “all’esito del monitoraggio finale (della direttiva), l’OIV effettua la valutazione organizzativa in forma percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati” attribuendoli in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono e quale media aritmetica dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono.

Dall’analisi complessiva degli obiettivi e degli indicatori emerge che:

- il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi e del loro *cascading* appare suscettibile di miglioramenti anche al fine di pervenire all’individuazione di indicatori sempre più significativi sotto il profilo della performance; con particolare riferimento agli obiettivi operativi, molti degli indicatori utilizzati mirano a rilevare lo svolgimento dei compiti istituzionali *strictu sensu* piuttosto che le modalità di svolgimento delle relative attribuzioni, ad esempio l’evidenziazione delle azioni di miglioramento; pertanto, sotto questo profilo, sarebbe da favorire l’adozione di indicatori qualitativi ovvero attinenti ad una più efficiente allocazione delle risorse ed a obiettivi di risparmio;
- occorre intraprendere azioni di miglioramento per accrescere la condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa;

- il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della performance delle strutture amministrative – a parte alcuni casi come quello dell'ICQRF – non appare complessivamente del tutto adeguato, soprattutto con riferimento alle rappresentazioni della strategia ovvero ai sistemi di reportistica.

Più specificatamente, gli obiettivi e i correlati indicatori nella loro esplicitazione non risultano ancora pienamente corrispondenti ai criteri di cui all'articolo 5 del D.lgs. 150/2009 in quanto:

- a) la *mission* del MIPAAF si inserisce in un contesto particolarmente complesso, caratterizzato da molteplici soggetti istituzionali multivello; l'esplicitazione della rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione non risulta essere efficacemente rappresentata attraverso il sistema degli obiettivi/indicatori utilizzati e i relativi target non esprimono compiutamente i risultati raggiunti;
- b) conseguentemente, sia la specificità che la misurabilità degli indicatori presentano margini significativi di miglioramento;
- c) considerata la profonda interazione tra i soggetti istituzionali multivello, la possibilità di determinare un significativo miglioramento in termini di risultati e, in ogni caso, della qualità dei servizi erogati e degli interventi realizzati, risulta soggetta anche a vincoli esogeni;
- d) in termini formali, la riferibilità ad un arco di tempo determinato è soddisfatta poiché tutti gli obiettivi sono definiti almeno su un arco temporale annuale;
- e) non risulta la commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) il confronto tra le tendenze della produttività dell'amministrazione non è efficacemente rappresentato pur in presenza, nel corso dei diversi esercizi, di obiettivi omogenei;
- g) la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili nel Piano è esplicitata solo a consuntivo, nel mentre risulta presente sin dalla fase programmatica nella nota integrativa e nella Direttiva annuale.

In relazione alla misurazione, tenuto conto della documentazione agli atti, si esprime, nel complesso, una positiva valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere sia sotto il profilo della qualità dei dati che della loro affidabilità.

B. Performance individuale

Il sistema per la misurazione e la valutazione della performance del MIPAAF si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità in quanto tutto il personale è valutato secondo gli stessi meccanismi;
- per aver posto uno stretto collegamento fra la performance organizzativa e la performance individuale: la valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, del dirigente che la dirige, del direttore generale dal quale dipende.

La valutazione si basa, sia per i dirigenti che per il personale di livello non dirigenziale, sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa nonché sui comportamenti organizzativi.

La valutazione complessiva della performance individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti di prima e di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

Il modello di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità e dei dirigenti di prima e di seconda fascia prevede le seguenti categorie di comportamenti organizzativi:

- contributo organizzativo ed alla gestione delle risorse;
- integrazione personale nell'organizzazione;
- *problem solving*.

Ciascuna categoria prevede tre descrittori che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- se il valutato è descritto dal livello “basso”, il coefficiente del peso individuato è pari a 0,6;
- se il valutato è descritto dal livello “medio”, ottiene un punteggio pari a 0,8;
- se il valutato è descritto dal livello “alto”, ottiene un punteggio pari a 1.

Nella fase di programmazione, pertanto, i dirigenti sono tenuti ad individuare:

- obiettivi e relativi pesi con riferimento alla performance organizzativa, per un punteggio totale previsto pari a 75;

- la distribuzione dei pesi tra le tre categorie dei comportamenti organizzativi per un totale di 25.

Per il personale con qualifica non dirigenziale, il punteggio di risultato è attribuito in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi che, diversamente dai dirigenti, viene rimodulato in fase di valutazione sulla base del coefficiente di presenza.

Riguardo ai comportamenti organizzativi, le categorie considerate ai fini della valutazione sono le seguenti e i relativi descrittori sono oggetto di valutazione con un punteggio che va da un minimo di 0,5 ad un massimo di 2,5, per un totale complessivo di 25:

- collaborazione interfunzionale;
- flessibilità;
- gestione della comunicazione;
- gestione della relazione;
- tempestività;
- accuratezza;
- sviluppo e condivisione della conoscenza;
- analisi e soluzione dei problemi.

L'OIV, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati, compila le graduatorie complessive delle valutazioni individuali dei dirigenti di prima fascia, dei dirigenti di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

A tale riguardo, si fa presente che alla data odierna è in corso il processo di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015, pervenuta a questo Organismo il 19 ottobre 2016.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Relativamente al 2015, si evidenzia quanto segue:

- la programmazione economico finanziaria 2015 – 2017 è avvenuta nei tempi previsti dalla normativa; attraverso la nota integrativa dello stato di previsione della spesa del MIPAAF sono state confermate 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;
- la “Direttiva generale per l’attività amministrativa e per la gestione” del MIPAAF – Anno 2015” – nell’ambito della quale sono stati assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa gli obiettivi, le risorse umane, finanziarie e strumentali, è stata emanata con D.M. 707 del 23 gennaio 2015, registrata alla Corte dei Conti al n. 504 in data 20 febbraio 2015; con successivo D.M. 9710 del 6 ottobre 2015, registrato alla Corte dei Conti il 3 novembre 2015, reg. n. 3801, sono state apportate alcune modifiche;
- l’aggiornamento del Piano della Performance 2015-2017 è avvenuto con D.M. 12748 in data 30 dicembre 2015, reg.to alla Corte dei Conti il 25 gennaio 2016 al n. 184.

Si ritiene utile rilevare che la struttura del Piano della Performance 2015-2017 è stata oggetto di una revisione che ha portato all’elaborazione di un documento più snello e semplificato rispetto alla versione elaborata in precedenza con l’obiettivo di renderlo più fruibile da parte del pubblico.

Oltre ai suddetti documenti programmatori, nel corso del 2015 sono stati adottati anche:

- l’aggiornamento del Piano Triennale per la Trasparenza e l’integrità - PTTI - 2015 – 2017, avvenuto con D.M. 112018 del 12.11.2015;
- l’aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 – PTPC, avvenuto con D.M. in data 3.11.2015.

Si rileva, inoltre, che i monitoraggi della Direttiva ministeriale sono stati quadrimestrali, come stabilito dalla predetta Direttiva ministeriale n. 707/2015.

I Dipartimenti e le Direzioni generali, in attuazione delle predette direttive ministeriali, hanno proceduto ad emanare le direttive di primo e di secondo livello nell’ambito del *cascading* degli obiettivi strategici e strutturali - e dei conseguenti programmi e piani di azione operativi – assegnando le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali, e hanno aggiornato i documenti in tutti i casi in cui si è verificata, in corso d’anno, l’assegnazione di nuove risorse finanziarie per effetto dell’introduzione di nuovi capitoli di spesa ovvero per recepire gli interventi correttivi disposti con il predetto D.M. 9710 del 6 ottobre 2015.

Tali documenti sono stati pubblicati sul sito del MIPAAF – Amministrazione trasparente – e sono consultabili al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9732>

D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2015 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte senza l'ausilio di un sistema informativo dedicato.

È importante evidenziare che sono state avviate analisi di mercato dei software per la gestione del ciclo della performance. L'orientamento è stato quello di privilegiare (in mancanza di software sviluppato o riutilizzato per conto della pubblica amministrazione) l'acquisizione di software libero o a codice sorgente aperto (Open Source), seguendo l'indicazione contenuta nell'art. 68 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i. (Codice dell'Amministrazione Digitale – C.A.D.).

Al riguardo si fa riferimento alla Circolare AGID 6 dicembre 2013 n. 63 “Linee guida per la valutazione comparativa prevista dall'art. 68 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 C.A.D. che al punto 4.1.2 descrive le licenze d'uso di prodotti software libero o a sorgente aperto.

Il MIPAAF, oltre al protocollo informatizzato E-PROT, nell'ambito del SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale – www.mipaaf.sian.it) dispone comunque di un sistema di consultazione che è stato utilizzato per il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Si evidenziano alcuni strumenti:

- **Banche Dati SIAN:**

- Consultazione pubblica Registro Titoli 2015-2020 e esito calcolo
- Consultazione pubblica Registro Aventi Diritto
- Consultazione Conduttori Particella
- Consultazione pubblica albi
- Consultazione pubblica Registro Titoli scaduti al 31 dicembre 2014

- **AGEA Quote Latte:**

- Registro Pubblico delle Quote
- Consegne Mensili per regione
- Consegne Mensili per provincia
- Quote individuali
- Albo degli Acquirenti Riconosciuti

- **AGEA Vitivinicolo:**

- Elenchi in consultazione

- **Altre Banche Dati MIPAAF:**

- Banca Dati Fitofarmaci
- Riepiloghi dichiarazioni di vendita di prodotti fitosanitari

- Centri di Imballaggio delle Uova
- Prezzi dei cereali
- Repertorio dei cavalli stalloni
- Consultazione Registri delle Varietà Agrarie ed Ortive
- Elenco degli Operatori Biologici Italiani
- Consultazione Registri Fertilizzanti e Fabbrianti
- Consultazione prodotti DOP e IGP
- Pesca - Catalogo delle Ricerche
- Banca Dati Bio: Prodotti Fitosanitari e Corroboranti
- Registri dematerializzati di carico e scarico
- **Banca Dati Nazionale Operatori Ortofrutticoli:**
 - Consultazione corsi per referenti per la conformità
- **Sistema Integrato Gestione del Rischio:**
 - Consultazione Piani Assicurativi Individuali - PAI
 - Consultazione Rese

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il MIPAAF ha dato rilievo, nella Sezione del sito Web dedicata a “Amministrazione Trasparente”, al proprio Piano triennale per la trasparenza, raggiungibile al link seguente:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6249>

In particolare, la “Community della Trasparenza del MIPAAF” è l'iniziativa con la quale il Ministero ha avviato uno dei canali di ascolto dedicati agli stakeholder sui temi della trasparenza. All'interno di questa pagina di Community sono previsti Forum di discussione su vari aspetti della trasparenza che il MIPAAF sta affrontando per ricevere consigli, suggerimenti e materiale da condividere con tutti i membri della Community stessa. L'iscrizione alla “Community della Trasparenza del MIPAAF” è possibile dietro l'invio del modulo allegato, compilato in tutte le sue parti, all'indirizzo trasparenza@politicheagricole.it. Una volta terminato il processo di accreditamento vengono comunicate al referente indicato le credenziali per l'accesso (user e password).

Nel corso del 2015, con riferimento alla disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, sono stati posti in essere i seguenti adempimenti:

- è stato approvato, con D.M. n. 1388 del 10 febbraio 2015, l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2014-2016, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013. Il Programma ha ricevuto il parere favorevole del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti (CNCU), formalizzato con nota prot. n. 9516 del 26 gennaio 2015;
- è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2015-2017, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, con D.M. n. 11208 del 12 novembre 2015. Il Programma ha ricevuto il parere favorevole del CNCU con nota prot. n. 220426 del 30 ottobre 2015;
- all'indirizzo <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8263> sono reperibili le seguenti informazioni:
 - cronoprogramma di attuazione: una pianificazione su base trimestrale dei principali obiettivi da raggiungere;
 - rendiconti periodici sullo stato di attuazione del PTTI: predisposti in forma di notiziari che danno conto in maniera fruibile delle attività svolte e da svolgere;
 - monitoraggio periodico: strumento di autovalutazione (costantemente aggiornato) per capire quali sono le azioni prioritarie da intraprendere;
- il giorno 28 maggio 2015 si è svolta presso il Ministero la prima “Giornata della Trasparenza” per il 2015. Il programma della giornata, i risultati del questionario di gradimento, nonché tutti gli interventi svolti sono pubblicati al link seguente: <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8564>;
- il giorno 23 novembre 2015 si è svolta presso il Ministero la seconda “Giornata della Trasparenza” per il 2015. Tema di questa edizione della Giornata è stato: “*A due anni e*

mezzo dalla pubblicazione del decreto legislativo n. 33/2013 sulla trasparenza amministrativa facciamo un bilancio: cosa ha funzionato, cosa non ha funzionato, come pensiamo dovrebbe essere la trasparenza amministrativa e che cosa dobbiamo cambiare per la piena partecipazione del cittadino". Il programma della giornata, i risultati del questionario di gradimento, nonché tutti gli interventi svolti sono pubblicati al link seguente:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9270>;

- l'OIIV ha emesso il Documento di attestazione sull'assolvimento di specifici obblighi di trasparenza adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 2/2012 e n. 50/2013 con note prot. n. 989 del 30/01/2015 e prot. n. 2257 del 25.02.2016, pur evidenziando alcune criticità.

Per quanto attiene alle disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, si segnalano le seguenti attività nel corso del 2015:

- il Codice di comportamento dei dipendenti del MIPAAF è stato approvato con decreto del Ministro 21 maggio 2015, n. 1739, registrato dalla Corte dei conti il 22 luglio 2015, al n. 2695. La predisposizione del Codice ha tenuto conto, in via primaria, delle disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Tale regolamento, che rappresenta, dunque, il codice di comportamento generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato, costituisce la base minima e indefettibile del codice di comportamento che sarà adottato dall'Amministrazione. Il codice "generale" di comportamento, ai sensi dell'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, costituisce fonte che individua doveri di comportamento giuridicamente rilevanti, sanzionabili in termini di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale, ai sensi dell'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è fonte di responsabilità disciplinare. Proprio per questi motivi, all'indomani della sua entrata in vigore, il codice adottato a livello nazionale è stato pubblicato sul sito internet istituzionale e trasmesso via e-mail a tutti i dipendenti;
- è stato adottato, con D.M. 3 novembre 2015, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015 – 2017, aggiornato al decreto legge 5 maggio 2015, n. 51, articolo 6, convertito con modificazioni dalla legge 2 luglio 2015, n. 91 e al decreto ministeriale 9 giugno 2015;
- con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", l'ANAC ha indicato le procedure che intende seguire per la gestione delle segnalazioni delle quali è destinataria e che possono costituire un utile riferimento per le amministrazioni tenute ad applicare la norma. Sotto il profilo procedurale, per le segnalazioni da parte del dipendente che sia venuto a conoscenza di condotte illecite, l'Amministrazione si è dotata di sistemi di raccolta delle segnalazioni/denunce interne che assicurano la riservatezza. Le segnalazioni di comportamenti riconducibili a fenomeni di corruzione, sono effettuate con il modello allegato al Piano e sono trasmesse per posta elettronica all'indirizzo: segnalazionilleciti@politicheagricole.it, ovvero con posta ordinaria o consegnate a mano,

in busta chiusa indirizzata al “Responsabile della prevenzione della corruzione del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali”, Via XX Settembre 20, 00187 Roma, il quale le acquisisce al protocollo secondo la modalità “Riservato”.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Nell'ambito della "Rete dei referenti per la trasparenza", che ha iniziato ad operare all'indomani dell'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013, composta da dirigenti designati da ciascuna Direzione Generale, nonché dai referenti designati dall'Ufficio di Gabinetto, dal Commissario ad acta ex Agensud e da un gruppo di lavoro di supporto, con il coordinamento del Responsabile della Trasparenza del Ministero, si è convenuto, fra l'altro, sulla necessità di riavviare le attività finalizzate alla mappatura ed alla rilevazione degli standard di qualità dei servizi, secondo le indicazioni fornite dalle delibere A.N.AC. n. 88/2010 e n. 3/2012.

Al riguardo, si è concordato sull'esigenza di un confronto continuo con tutte le strutture dell'Amministrazione, al fine di assicurare il puntuale adempimento degli obblighi previsti dalla legge in materia di trasparenza, tra i quali rientra anche quello inerente alla pubblicazione della carta dei servizi e relativi standard di qualità.

Pertanto, l'Amministrazione ha intensificato le attività volte alla ricognizione dei servizi resi, finalizzate alla mappatura e all'individuazione della dimensione della loro qualità, sulla base delle indicazioni contenute nelle citate delibere e prendendo a riferimento le tabelle allegate alla delibera n. 88/2010 come modello esemplificativo di scheda di individuazione degli standard, con particolare riguardo:

- alle dimensioni della qualità (accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia) ed alle relative sottodimensioni (accessibilità fisica e multicanale; indicazione delle modalità per conoscere il responsabile del servizio, delle procedure di contatto, delle eventuali spese a carico dell'utenza, dei termini di conclusione del procedimento, del risultato atteso; della conformità, dell'affidabilità e della completezza del servizio erogato);
- all'analisi delle principali caratteristiche dei servizi erogati, alle modalità di erogazione; alla tipologia di utenza che usufruisce del servizio;
- all'elaborazione ed alla descrizione degli indicatori di qualità e delle relative formule di calcolo, in linea con i requisiti indicati dall'A.N.AC. di rilevanza, accuratezza, temporalità, fruibilità, interpretabilità e coerenza;
- alla individuazione del valore programmato, verificando preliminarmente le previsioni di termini fissati da leggi o regolamenti.

Il risultato ha portato all'elaborazione di n. 97 tabelle riepilogative relative ai servizi di seguito elencati:

1. servizio agrometeorologico
2. centralino
3. ufficio Passi ed Informazioni – Contact Center – URP
4. ufficio Passi ed Informazioni – Accoglienza
5. biblioteca
6. gestione procedure concorsuali esterne – reclutamento personale appartenente a categorie protette
7. rilascio autorizzazione alla pesca scientifica
8. riconoscimento istituti scientifici
9. contributi alla ricerca scientifica
10. riconoscimento organizzazione dei produttori
11. licenze di pesca
12. fondo di assistenza alle famiglie dei pescatori deceduti in mare

13. fondo europeo per la pesca
14. riconoscimento dei prodotti DOP e IGP
15. modifica dei disciplinari di produzione dei prodotti DOP e IGP
16. riconoscimento delle STG
17. elenco Nazionale Importatori
18. autorizzazione importazione prodotti biologici
19. frutta nelle scuole
20. procedura nazionale e comunitaria per la presentazione e l'esame delle domande di protezione delle DOP e IGP dei vini e di modifica dei disciplinari
21. autorizzazioni in deroga ad effettuare le operazioni di vinificazione, elaborazione ed imbottigliamento fuori della zona di produzione dei vini DOP e IGP e disciplinari di produzione dei vini DOP e IGP
22. riconoscimento di Organismo Ufficialmente Autorizzato ad effettuare l'organizzazione di Concorsi enologici
23. commissioni di Appello per l'esame organolettico dei vini DOCG e DOC rispettivamente per l'Italia settentrionale, l'Italia centrale e l'Italia meridionale ed insulare
24. iscrizione albo degli esperti in materia di ricerca sul sistema agricolo
25. concessione di contributi per la realizzazione di programmi di valorizzazione, divulgazione e trasferimento dei risultati della ricerca e la sperimentazione agraria
26. servizio sementi e fitosanitario
27. servizio sementi
28. servizio materiali di moltiplicazione
29. servizio fertilizzanti
30. servizio fitosanitario
31. adempimenti amministrativi ICQRF
32. prevenzione e repressione delle frodi nel comparto agroalimentare e dei mezzi tecnici di produzione attraverso programmi di controllo ispettivi e analitici
33. riconoscimento società di corse
34. autorizzazione modifiche societarie
35. autorizzazione ricezione segnale TV ad uso privato
36. verifica ascendenza identità cavallo/deposito DNA
37. registrazione decesso cavallo
38. emissione duplicato passaporto
39. emissione passaporto in sostituzione di attestato di deposito/passaporto non conforme a normativa anagrafe degli Equini
40. regolarizzazione passaporto con destinazione finale/modifica
41. registrazione furto/smarrimento cavallo
42. registrazione ritrovamento cavallo
43. inserimento o re-inserimento microchip
44. modifica dati segnaletici
45. registrazione castrazione
46. iscrizione Albo Allevatori
47. registrazione/verifica passaggio di proprietà/affitto leasing
48. attribuzione proprietà con autocertificazione
49. registrazione trasferimento proprietà per successione
50. registrazione trasformazione/trasferimento azienda
51. valutazione in ordine ai requisiti di iscrivibilità cavallo estero a libro genealogico (attività riproduttiva)
52. importazione definitiva cavallo estero per partecipazione a competizioni sportive/attività riproduttiva e rilascio di documento di identificazione
53. emissione passaporto in sostituzione di certificato di deposito per cavalli esteri nati in USA e Canada
54. importazione temporanea per partecipazione a competizioni sportive
55. importazione temporanea per attività riproduttiva
56. parere tecnico per rilascio nulla osta da parte del MIPAAF per esportazioni cavalli per attività riproduttiva/materiale seminale
57. parere tecnico per iscrizione da parte del MIPAAF del repertorio stalloni
58. registrazione/verifica passaggio di proprietà/affitto/leasing cavallo purosangue inglese (psi)
59. attribuzione proprietà con autocertificazioni cavallo psi
60. registrazione trasferimento proprietà per successione cavallo psi
61. registrazione trasformazione/trasferimento Azienda galoppo
62. temporanea esportazione per partecipazione a corse cavalli psi
63. concessione/rinnovo/variazioni colori galoppo
64. ammissione tirocinio aspirante cavaliere dilettante e gentleman galoppo
65. autorizzazione uso sponsor galoppo
66. verifica ascendenza/identità cavallo psi/deposito DNA
67. attribuzione/cambio nome cavallo psi

68. registrazione decesso cavallo psi
69. emissione duplicato passaporto psi
70. regolarizzazione passaporto con destinazione finale/modifica psi
71. registrazione furto/smarrimento cavallo psi
72. inserimento o re-inserimento microchip cavallo psi
73. modifica dati segnaletici cavallo psi
74. registrazione castrazione cavallo psi
75. registrazione ritrovamento cavallo psi
76. temporanea esportazione, trasformazione in definitiva ed esportazione definitiva cavallo psi
77. Importazione definitiva cavallo estero per partecipazione a competizioni sportive/attività riproduttiva cavallo psi
78. importazione definitiva cavallo psi nato all'estero e considerato italiano a decorrere dalla maturazione del diritto dopo 8 mesi dall'entrata in Italia
79. importazione temporanea per partecipazione a competizioni sportive cavallo psi
80. importazione temporanea per attività riproduttiva cavallo psi
81. parere tecnico per iscrizione da parte del MIPAAF al Repertorio stalloni galoppo
82. iscrizione al Registro Sportivo
83. registrazione cavallo psi nato in Italia e rilascio documento di identificazione
84. gestione/registrazione accoppiamenti galoppo
85. disconoscimento paternità e cancellazione dallo Stud Book (galoppo)
86. rilascio documentazione prestazioni sportive cavalli (Performances) psi
87. rilascio good standing a cavalieri che partecipano a corse estere
88. rilascio autorizzazione a montare cavalieri stranieri
89. rilascio/rinnovo patente allievo fantino
90. rilascio/rinnovo patente fantino
91. rilascio/rinnovo patente aspirante G.R. galoppo
92. rilascio/rinnovo patente cavaliere dilettante e gentleman galoppo
93. rilascio/rinnovo patente allenatore galoppo
94. rilascio/rinnovo autorizzazione società di allenamento galoppo
95. rilascio/rinnovo patente caporale scuderia galoppo
96. rinnovo patente caporale scuderia con permesso di allenare galoppo
97. iscrizione lista pagamenti insoddisfatti galoppo

In relazione alle motivazioni che possono spiegare lo sviluppo solo parziale, da parte dell'Amministrazione, di propri standard di qualità, per sollecitare la definizione e migliorare la gestione di tali standard va menzionata la necessità di rafforzare la cultura del controllo di gestione che crei una domanda interna e l'impiego di strumenti più avanzati.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV valuta positivamente le azioni poste in essere dall'Amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, anche evidenziando che, per una più efficace utilità della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione, si pone come ineludibile il rispetto della tempistica definita per il ciclo medesimo.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi "a campione" sui dati riferiti in sede di Relazione sulla performance;
- 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta 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 verifica che siano state emanate, da parte dei dirigenti preposti ai Centri di Responsabilità e dei titolari degli Uffici dirigenziali generali, le 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 periodiche verifiche sul sito ed è in costante contatto con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

Gli schemi MIPAAF di cui alla Delibera CiVIT, n. 23/2013 (A. Performance organizzativa; B. Performance individuale; C. Processo di attuazione del ciclo della performance – Struttura Tecnica Permanente D. Infrastruttura di supporto – Sistemi Informativi e Sistemi Informatici E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione; F. Definizione e gestione degli standard di qualità) sono disponibili nel sistema Portale della performance.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Il principale punto di forza del ciclo della performance del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per l'anno 2015 è rappresentato dalla capacità di misurare, attraverso monitoraggi costanti, un elevato numero di procedimenti anche in termini di impatto esterno.

Il punto di debolezza del ciclo della performance è invece rappresentato dal ritardo nella formalizzazione di alcuni atti di programmazione.

La performance organizzativa, al di là delle limitazioni contingenti, si conferma essere una buona base oggettiva di valutazione. Resta da approfondire il sistema di valutazione individuale, le cui potenzialità di diversificazione dei giudizi e dei parametri nel tempo non è adeguatamente utilizzata.

Nell'ambito delle iniziative di miglioramento della performance, si suggerisce di:

- valutare l'opportunità di inserire ulteriori indicatori, in modo da valorizzare ulteriormente l'attività svolta;
- migliorare gli indicatori sul piano della rilevanza e dell'affidabilità;
- produrre una reportistica più funzionale all'analisi degli obiettivi strategici ed alla relazione al Parlamento;
- effettuare una mappatura delle professionalità;
- promuovere il rispetto della direttiva 18 maggio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla "semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi";
- superare l'attuale metodo di interazioni e di scambio di informazioni effettuati senza il supporto di un "repository" centralizzato e, quindi, con aggravio nei tempi di attraversamento del processo;
- creazione di una base culturale della gestione della performance organizzativa condivisa, standardizzata e basata sulle metodologie ampiamente diffuse in letteratura (es. *Balanced Scorecard*).

Fermo restando che per lo svolgimento di tali attività è condizione indispensabile la più attiva partecipazione della dirigenza a tutti i livelli, lo *skill* richiesto è sicuramente alto perché un operare consapevole in tali ambiti implica, oltre che la necessità di seguire costantemente la legislazione e le sue novità, la dimestichezza con i principali documenti di programmazione finanziaria, la conoscenza dei principi fondamentali del *project management*, dei principali criteri per la valutazione del rischio, nonché attitudini al *problem solving* per individuare ipotesi di lavoro che migliorino nel tempo. Pertanto si ritiene necessario agire, oltre che per promuovere sempre più un atteggiamento favorevole a questi cambiamenti evidenziandone i vantaggi per l'organizzazione, attraverso il costante aggiornamento della formazione in tali materie, imprescindibile leva strategica, come si sta realizzando nel corso del 2016.

Ulteriori fattori di miglioramento per il sistema di valutazione possono essere individuati ne:

- l'aggiornamento del Sistema di valutazione della performance sia per effetto delle evoluzioni normative che per superare le criticità operative che sono emerse nella fase applicativa, soprattutto con riferimento al ritardo nell'adozione del Piano e alla maggiore significatività degli indicatori;
- la previsione di un modello organizzativo nel quale si ipotizzi un maggior coinvolgimento delle strutture organizzative, non soltanto attraverso le forme di condivisione e di partecipazione attualmente definite dal sistema di valutazione ma anche attraverso una regolamentazione ancora più chiara delle competenze e attribuzioni, in relazione al sistema di misurazione e valutazione.

IL COLLEGIO

F.to: Carlo Ferocino

Enrico Arcuri

Simona Bianchini