

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 2016

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

Sommario

Presentazione	3
A. Performance organizzativa	4
B. Performance individuale	5
C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	7
D. Infrastruttura di supporto	8
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	10
F. Definizione e gestione di standard di qualità	13
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	13
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	13
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	14

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.

Essa tiene conto delle delibere emanate dalla ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche - CiVIT:

- delibera n. 4/2012, recante “*Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità*”;
- delibera n. 6/2013, recante “*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance*” a partire dall’annualità 2013;
- delibera 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*”, con indicazione degli ambiti sui quali sviluppare la Relazione.

È necessario altresì considerare quanto previsto dall’ art. 19, commi 9 e 10, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, sulla base del quale è stato emanato il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante il “*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni*”.

La Relazione riferisce sul funzionamento complessivo, per l’anno 2016, del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali – di seguito denominato MIPAAF – al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza, nell’ottica di un progressivo e graduale miglioramento ed è redatta dall’Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV).

Ai sensi dell’art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del MIPAAF – di seguito denominato “Sistema” – è stato adottato con D.M. n. 8649 in data 30 settembre 2010, registrato alla Corte dei Conti il 3 dicembre 2010, reg. 4 fgl.398. 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 stato applicato anche al ciclo della performance 2016 e regola sia la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, con riguardo a:

- dirigenti preposti ai Centri di responsabilità amministrativa (CRA);
- 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" (pag. 10) attribuendoli, in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono e, quale media aritmetica dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono, in conformità all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, che riferisce la *performance* organizzativa "*all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione*".

A. Performance organizzativa

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, individuati dall'art. 8 del D.lgs. n. 150/2009, sono i seguenti:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Tenuto conto degli esiti del monitoraggio conclusivo della Direttiva ministeriale annuale, emanata con D.M. n. 1079 del 29 gennaio 2016 e modificata con D.M. n. 11029 del 2 novembre 2016, anche ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e individuale, si esprime – nel complesso – una positiva valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere, sia sotto il profilo della disponibilità che dell'affidabilità dei dati e delle informazioni.

Nonostante la significativa qualità degli obiettivi individuati dall'Organo di indirizzo politico, il variegato insieme di indicatori e target del Sistema continua tuttavia ad evidenziare, anche alla luce dell'applicazione al ciclo di valutazione e misurazione della *performance* 2016, alcune criticità:

- il grado di chiarezza del *cascading* degli obiettivi appare suscettibile di miglioramenti anche al fine di pervenire all'individuazione di indicatori sempre più significativi sotto il profilo della *performance*. In molti casi gli indicatori, oppure i correlati target, non risultano pienamente corrispondenti ai criteri di cui all'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009. Ad esempio, 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

miglioramento delle relative attribuzioni come scaturirebbe dall'adozione di indicatori maggiormente orientati alla strategia ed alla qualità, non solo quella attinente ad una più efficiente allocazione delle risorse e ad obiettivi di risparmio;

- 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, anche con riferimento ai sistemi di reportistica;
- il grado di condivisione, nelle strutture ministeriali, della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa necessita di maggiore formazione e riconoscimento delle figure professionali, per qualificare ed incentivare l'impegno del personale con funzione di supporto ai dirigenti. Il progressivo utilizzo della piattaforma informatica dedicata potrebbe apportare importanti avanzamenti.

Infine, va sottolineato che nel ciclo della *performance* 2016 del MIPAAF si è riscontrato il permanere della scelta dell'Amministrazione di mettere al centro la Direttiva ministeriale annuale, emanata nel gennaio 2016, piuttosto che il Piano della performance, documento triennale, il quale è stato aggiornato solo all'inizio del dicembre 2016.

Ciò, pur non rispettando il termine ordinatorio di cui al comma 1, lettera a) dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 per la redazione del Piano della performance, risultava comunque compatibile con lo svolgimento della misurazione e valutazione della *performance* alla luce del comma 4 del sopra citato articolo 10: “Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”. Questo comma è stato abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 105/2016. Di conseguenza, la Direttiva ministeriale annuale ormai si colloca soltanto tra gli atti d'indirizzo strategico ed il Piano della performance risulterà necessario, a partire dal ciclo della *performance* 2017, per monitorare più operativamente l'attività amministrativa delle strutture ministeriali.

B. Performance individuale

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, come previsti dall'art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, sono i seguenti:

- a) gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

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.

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. La valutazione si basa, sia per i dirigenti che per il personale di livello non dirigenziale, non solo sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa ma anche 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 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: 1) obiettivi e relativi pesi con riferimento alla *performance* organizzativa, per un punteggio totale previsto pari a 75; 2) la distribuzione dei pesi tra le tre categorie dei comportamenti organizzativi per un totale di 25.

Riguardo ai comportamenti organizzativi del personale non dirigenziale, 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.

Rimane da sperimentare, per il personale di livello non dirigenziale, quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009 per cui la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema e

collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Pertanto 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.

Il calcolo del coefficiente di presenza è effettuato alla luce della nota DG AGRET prot. n. 2336 del 13 febbraio 2013; si segnala che con circolare n. 6865 del 20 marzo 2017, così come modificata dalla circolare n. 6932 del 21 marzo 2017, e con circolare n. 8898 del 21 aprile 2017, sono stati individuati i nuovi criteri per le modalità di calcolo del coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale da applicare al ciclo 2017.

Si sottolinea che la Ministra per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 1 dicembre 2016, ha firmato con le OO.SS. un nuovo accordo per il pubblico impiego. Nella sezione normativa, le Parti si impegnano, in sintesi, *“ad individuare nuovi sistemi di valutazione che garantiscano una adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze e che misurino e valorizzino i differenti apporti individuali all'organizzazione”*.

Nell'A.G.391, presentato dal Governo – attualmente in discussione alla Camera dei Deputati dal 1 marzo 2017 e sul quale è stata sancita l'intesa nella seduta della Conferenza Unificata del 6 aprile 2017 – si modifica il D.lgs. n. 150/2009 e con il nuovo articolo 19 viene proposto che: *“Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati”*.

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.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Relativamente al 2016, si evidenzia quanto segue:

- la programmazione economico finanziaria 2016-2018 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. Complessivamente nel corso dell'anno in esame, l'incremento degli stanziamenti, rispetto alle previsioni iniziali di bilancio, è stato pari a € 149.711.770 (12% della dotazione iniziale), di cui circa 105 mln/euro sono riconducibili a variazioni amministrative legate all'operatività ordinaria dell'Amministrazione (reiscrizioni, riassegnazioni in attuazione di leggi, ripartizione di fondi comuni), mentre i nuovi interventi posti a carico del bilancio del

MIPAAF - per effetto delle disposizioni introdotte dal decreto legge n. 113/2016 relativo alle misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio, della legge n. 166/2016 (derrate alimentari) nonché dal decreto legge n. 193 del 2016 (decreto fiscale) - ammontano complessivamente a circa 44 milioni di euro;

- la “Direttiva generale per l’attività amministrativa e per la gestione” del MIPAAF - Anno 2016” – 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. n. 1079 del 29 gennaio 2016 e registrata alla Corte dei Conti al n. 429 in data 18 febbraio 2016. Con successivo D.M. n. 11029 del 2 novembre 2016, registrato alla Corte dei Conti il 21 novembre 2016, reg. n. 2768, sono state apportate alcune modifiche;
- l’aggiornamento del Piano della Performance 2016-2018 è avvenuto con D.M. n. 12338 in data 7 dicembre 2016, registrato alla Corte dei Conti il 16 gennaio 2017 al n. 21. Si ritiene utile rilevare che la struttura del Piano della Performance 2016-2018 ha confermato l’impostazione di quello relativo al 2015-2017, a favore di un documento più snello e semplificato rispetto alla versione elaborata in anni precedenti, con l’obiettivo di renderlo più fruibile da parte del pubblico;
- alla data attuale sono in fase di completamento le procedure di valutazione, all’esito delle quali sarà possibile compilare le graduatorie.

Oltre ai suddetti documenti programmatori, nel corso del 2016 sono stati adottati anche:

- l’aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) 2016-2018, avvenuto con D.M. n. 310 in data 26 gennaio 2016;
- l’aggiornamento del Piano triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI) 2016-2018, avvenuto con D.M. n. 1705 del 5 febbraio 2016.

Si rileva, inoltre, che i monitoraggi della Direttiva ministeriale, da parte dei Centri di Responsabilità, sono stati quadrimestrali, come stabilito dalla predetta Direttiva ministeriale n. 1079/2016, modificata con D.M. n. 11029/2016.

I Dipartimenti e le Direzioni generali, in attuazione della Direttiva ministeriale, 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.

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/10840>

D. Infrastruttura di supporto

Nell’anno 2016 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte senza l’ausilio di un sistema informativo dedicato.

Si è provveduto però a dotare l’Amministrazione di un software (GZoom) per la gestione del ciclo della performance che, selezionato nel corso del 2015, è stato acquisito con ordine di acquisto dell’11 gennaio 2016. Le attività di configurazione del software e della realizzazione del

modello sono state eseguite dal 1 febbraio 2016 al 30 luglio 2016. 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 codice sorgente aperto.

Attualmente è in corso una fase di allineamento della configurazione del software GZoom, al modello dell'amministrazione, per la gestione del ciclo della *performance*.

Il MIPAAF, oltre all'utilizzo del sistema E-PROT per il protocollo informatizzato, nell'ambito del SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale – <http://www.sian.it/portale-sian/sottosezione.jsp?pid=6>) dispone comunque di un sistema di consultazione che è stato utilizzato per le attività connesse alla 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
- Consultazione esiti domande
- **Rete Rurale Nazionale**

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 e l'integrità, 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 alla pagina Web, 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 2016, 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 posti in essere i seguenti adempimenti:

- come già evidenziato, è stato approvato, con D.M. n. 1705 del 5 febbraio 2016, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2016-2018, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013. Il Programma è stato adottato dopo la valutazione positiva del Ministero dello Sviluppo Economico, competente per l'istruttoria finalizzata al rilascio del parere da parte del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti (CNCU), nelle more del formale rilascio del parere favorevole da parte del CNCU;
- all'indirizzo <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8263> sono reperibili le seguenti informazioni, pur non completamente esaustive dell'attività 2016:
 - cronoprogramma di attuazione: una pianificazione su base trimestrale dei principali obiettivi da raggiungere;

- rendiconti periodici sullo stato di attuazione del PTII: 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 19 dicembre 2016 si è svolta presso il Ministero la “Giornata della Trasparenza” per il 2016. Tema di questa edizione della Giornata è stato: *“L’informazione detenuta dall’amministrazione pubblica appartiene al popolo: Principio base della legge sul diritto all’informazione negli Stati Uniti (Freedom of Information Act, FOIA)”*. 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/10729>;
- l’OIV ha emesso in data 20 aprile 2017 il Documento di attestazione sull’assolvimento di specifici obblighi di trasparenza – adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 236/2017 – trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza con nota prot. n. 5215 del 26 aprile 2017, 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 2016:

- in data 2 gennaio 2016 è stata avviata, mediante la pubblicazione di avviso sul sito istituzionale del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, anticipata da una comunicazione personale, trasmessa elettronicamente, a tutti i suoi dipendenti e portatori di interessi, la prevista fase partecipativa sui contenuti della bozza di aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), con l’invito, a tutti i soggetti interessati, a fornire proposte di modifica o integrazione. La consultazione è stata chiusa il giorno 11 gennaio 2016 e delle osservazioni espresse si è tenuto conto nella stesura definitiva del PTPC;
- è stato adottato, con D.M. n. 310 del 26 gennaio 2016, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 – 2018;
- con D.M. del 25 luglio 2016, il Dott. Luca Bianchi – Capo del Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, ippiche e della pesca, è stato nominato – “Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza”, (di seguito RPCT), ai sensi dell’art. 1, comma 7 della legge n. 190 del 2012;
- con D.M. n. 4032 del 10 ottobre 2016 è stato costituito il Gruppo di supporto al RPCT della prevenzione della corruzione e della trasparenza, formato da 14 componenti. In particolare, sono stati nominati il dott. Dario Bevilacqua con funzioni di coordinamento dell’area “trasparenza” e la dott.ssa Giuseppina Donadio con funzioni di coordinamento dell’area “prevenzione della corruzione”;
- con D.M. n. 4037 del 10 ottobre 2016 è stata costituita la Rete dei referenti in attuazione del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, alla quale sarà affidato il compito di affiancare e supportare operativamente il RPCT nell’elaborazione della proposta del Piano triennale e nella vigilanza dell’osservanza dello stesso. La rete è

formata da dirigenti e funzionari titolari e sostituti su designazione dei rispettivi Dipartimenti, in numero di uno per ogni Direzione Generale;

- è stato acquisito l'aggiornamento 2016 al Piano Nazionale Anticorruzione adottato con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 da parte dell'ANAC. Tale documento fornisce indicazioni integrative, chiarimenti e indirizzi metodologici per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dei relativi documenti di aggiornamento, recependo anche in conformità a tali indirizzi metodologici i successivi orientamenti espressi dall'ANAC;
- la mappatura, valutazione e gestione dei rischi di corruzione si è svolta nel 2016 mediante l'utilizzo del software "GZoom": tramite un sistema informatico standardizzato, ciascun Ufficio ha potuto trasmettere la propria scheda con le valutazioni dei rischi, per ogni processo, indicando i fattori abilitanti e il "peso" degli stessi rischi, proponendo misure, con finalità preventive, per la gestione degli stessi. Le informazioni sono state recepite dal Gruppo di supporto e dal RPCT, che le hanno vagliate, valutate e, ove necessario, corrette. Questi dati sono liberamente correlabili tra loro in maniera agevole per poter associare a ciascuna area di rischio i relativi processi/sottoprocessi, obiettivi, misure, responsabili e tempistiche di intervento. Inoltre, il software supporta il calcolo del grado di rischio secondo quanto previsto dal PNA. Le informazioni così elaborate possono supportare le fasi ulteriori e sono utili per affrontare ogni proposta di adeguamento del PTPCT. Il software permette inoltre di creare uno "storico" degli eventi che agevola il recupero di informazioni in termini di analisi svolte, rischi correlati a particolari processi/sottoprocessi, andamento della rischiosità per ciascuna area/processo. Tramite il modulo descritto si può redigere il Piano e monitorarne l'andamento e l'esecuzione. Grazie all'utilizzo del software citato, mediante il database sul quale opera, si può tenere traccia di tutti i contributi derivanti dai soggetti coinvolti nella stesura e aggiornamento del PTPCT: dall'analisi di processo, quando cominciano a nascere le anagrafiche dei dati, fino alla identificazione delle aree a rischio con le relative misure; dalla pubblicazione sul sito Internet istituzionale dell'Amministrazione al suo costante aggiornamento e comunicazione;
- al fine di svolgere una valutazione corretta del rischio si è resa necessaria la rilevazione dei processi: si è proceduto sulla base delle attività svolte dal Ministero, individuando le azioni di competenza dei vari Uffici, utilizzando i riferimenti normativi, le schede di valutazione del rischio degli anni precedenti e interloquendo con i dirigenti preposti alle varie unità organizzative. I processi identificati e catalogati sono stati inseriti nel database del software GZoom, in modo che ogni responsabile per la compilazione si trovasse a operare con un sistema standardizzato e già predefinito. Più nel dettaglio, sono stati individuati e analizzati: 180 processi; circa 86 tipologie diverse di rischi identificati; 6 tipologie diverse di cause di rischio;
- con D.M. n. 1342 del 31 gennaio 2017, è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019 del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, viste le delibere adottate dall'ANAC in materia di Anticorruzione e Trasparenza e, in particolare, la recente Delibera adottata con determinazione n. 1310/2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità,*

trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Come descritto anche nella precedente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il MIPAAF ha provveduto alla mappatura ed alla rilevazione degli standard di qualità dei servizi, secondo le indicazioni fornite dalle delibere ANAC.

Sono state elaborate n. 97 tabelle riepilogative relative ai servizi, già descritte nella precedente Relazione 2015, che sono disponibili al link:

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

Al fine di ottenere ulteriori miglioramenti nella gestione degli standard di qualità, si evidenzia la necessità di rafforzare la cultura e le metodologie del controllo di gestione.

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 seguite dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi sui dati riferiti in sede di Relazione sulla performance 2015 e di Relazione di monitoraggio 2016;
- 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 l'attestazione sull'assolvimento annuale degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle relative Delibere ANAC.

Gli schemi MIPAAF di cui alla Delibera CiVIT, n. 23/2013 sono disponibili nel Portale della performance.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

In attesa di ricevere le linee di indirizzo sugli obiettivi generali dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previste dal D.P.R. n. 105/2016, l'attenzione andrà rivolta, nel corso dell'anno 2017, a favorire una riflessione collettiva, tra i soggetti protagonisti del ciclo della *performance* del MIPAAF, per una programmazione efficace e strategica degli obiettivi/indicatori/target specifici del Ministero. Tale impegno potrà consentire di elaborare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance*, alla luce delle modifiche legislative e degli accordi sindacali finalizzati al rinnovo del Contratto del Pubblico impiego.

Al riguardo si ritiene utile evidenziare i seguenti aspetti:

- la *mission* del MIPAAF si inserisce in un contesto complesso, caratterizzato da molteplici soggetti istituzionali multilivello (Unione Europea, Governo, Regioni). Pertanto, l'esplicitazione della rilevanza e pertinenza degli indicatori/target – rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Amministrazione – dovrebbe tenere conto della profonda interazione tra i diversi soggetti istituzionali, la quale determina l'aumento dei vincoli esogeni e, dunque, dovrebbe indurre a privilegiare indicatori di *output* dotati di rilevante qualità strategica perché afferenti ai compiti precipi del Ministero;
- attualmente tutti gli obiettivi sono definiti almeno su un arco temporale annuale. Sarebbe importante approfondire come gli indicatori di *outcome*, mantenuti od introdotti *ex novo*, potranno essere valorizzati progressivamente con “*elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale*” (D.P.R. n. 105/2016, articolo 2);
- sul tema della valutazione pluriennale, si rappresenta che il confronto tra le tendenze della produttività dell'Amministrazione non è efficacemente rappresentato pur in presenza, nel corso dei diversi esercizi, di obiettivi omogenei;
- nonostante l'importante esperienza di valutazione europea delle politiche di sviluppo rurale, svolta in Italia dalla Rete Rurale Nazionale, il Sistema non fa riferimento a tali standard, nonché a comparazioni con Amministrazioni omologhe, europee o internazionali;
- appare necessario accrescere l'indipendenza della valutazione della performance. L'articolo 6, comma 2, del D.P.R. n. 105/2016 prevede che gli OIV, ai fini della valutazione della *performance* organizzativa, promuovano l'utilizzo da parte dell'Amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna e dei relativi impatti;
- si è realizzata, nell'ambito del ciclo della *performance*, un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale, sin dalla fase programmatica, con gli strumenti della Nota integrativa e della Direttiva annuale. Alla luce delle recenti riforme legislative, nell'ambito del processo di programmazione finanziaria, il ruolo conoscitivo ed autorizzativo del bilancio si è allargato definitivamente fino ad evidenziarne la funzione allocativa: in particolare, l'introduzione delle Azioni (come strumento dei Programmi definiti nell'ambito delle Missioni) dovrebbe determinare una maggiore

flessibilità e, al tempo stesso, una maggiore finalità della spesa, favorendo il monitoraggio strategico.

Il principale punto di forza del ciclo della *performance* del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per l'anno 2016 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 sono adeguatamente utilizzate.

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

- promuovere il rispetto della direttiva 18 maggio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla “semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi”;
- prevedere la 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 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 un atteggiamento favorevole al miglioramento evidenziandone i vantaggi per l'organizzazione - attraverso il costante aggiornamento della formazione in tali materie, imprescindibile leva strategica, come si è realizzato nel corso del 2016 con apprezzabili iniziative formative interne della Direzione generale AGRET, validate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e rivolte ai dirigenti di seconda fascia.

Roma, 27 aprile 2017

IL COLLEGIO

F.to: Carlo Ferocino

Enrico Arcuri

Simona Bianchini