

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 2021

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

Sommario

Premessa	3
A. Performance organizzativa	4
B. Performance individuale.....	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	8
D. Infrastruttura di supporto.....	8
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
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	10
Proposte di miglioramento.....	11

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”*.

In applicazione delle disposizioni legislative in materia, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato nel tempo una serie di Linee Guida, e precisamente: n. 1 del giugno 2017 per il Piano della performance dei Ministeri, n. 2 del dicembre 2017 per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri, n. 3 del dicembre 2018 per la Relazione annuale sulla performance, n. 4 del novembre 2019 sulla Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e n. 5 del dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale.

La necessità di una approfondita revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), più volte ribadita anche nelle precedenti “Relazioni” riferite agli anni 2019 e 2020, è stata ampiamente condivisa dalle diverse componenti del MIPAAF.

Le proposte di miglioramento, riportate in conclusione della “Relazione” del precedente anno, sono state formulate in ragione dell’esigenza «di un approccio complessivo e organico al “SMVP”, inteso come “un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance” (Linee Guida n. 2), in modo che “il Piano e il ciclo della performance possano diventare strumenti sia per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico), sia per migliorare la

consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli, sia per comunicare anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholder*) priorità e risultati attesi».

L'impostazione proposta ha quindi visto la completa e piena attuazione, a seguito di un percorso che l'OIV ha seguito nei diversi passaggi, iniziato alla fine del 2019 e che si è protratto per tutto il 2021. Alla data del 29 dicembre 2021 la Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali ha trasmesso con proprio protocollo la formulazione finale del Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale, all'attenzione dell'Ufficio di Gabinetto, per i seguiti di adozione. In rapida successione, dopo il parere positivo espresso dall'Organismo indipendente di valutazione della performance in data 30 dicembre 2021, l'aggiornamento del suddetto sistema viene adottato con il Decreto Ministeriale prot. n° 48272 del 2 febbraio 2022, registrato dai competenti organi di controllo il 1° marzo 2022 al n° 158.

Il nuovo sistema è consultabile al seguente link:

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

Il vecchio sistema resta disponibile, sul sito istituzionale del Ministero, per concludere la sua vigenza con le Valutazioni del personale per l'anno 2021 ed è consultabile al seguente link:

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

A. Performance organizzativa

Il Piano della performance 2021/2023 del MIPAAF è stato adottato con Decreto del Ministro n. 357616 del 5 agosto 2021, ed è stato ammesso alla registrazione il 29 ottobre 2021 n. 920 da parte della Corte dei Conti - Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dello Sviluppo economico e del Ministero delle politiche agricole, con la seguente osservazione: *“Si comunica di aver ammesso a registrazione il decreto per motivi di continuità amministrativa, rappresentando la necessità di allegare con il prossimo piano triennale della performance, da trasmettere a questo ufficio per i prescritti controlli, la relazione e la conseguente validazione, rispettivamente, ai sensi degli artt. 10 e 14 del d.l.vo n. 150/99 e ss. mod., al fine di verificarne, ex post, l'effettivo adempimento.”*.

L'Amministrazione aveva provveduto con nota prot.n. 44834 del 29 gennaio 2021, a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, le motivazioni del ritardo nell'adozione del Piano della performance 2021-2023, secondo quanto previsto dall'art. 10 c. 5 del D.lgs. 150/2009.

Le ragioni del ritardo sono state riferite alle dimissioni della Ministra Teresa Bellanova del 13 gennaio 2021 e a seguire, da quelle del Presidente del Consiglio dei Ministri nonché Ministro ad interim Giuseppe Conte il 26 gennaio 2021.

Il Piano della performance 2021/2023 ha quindi recuperato solo parzialmente il più grave ritardo del Piano 2020/2022, la cui elaborazione era stata rinviata in ragione dei processi di riorganizzazione che si sono succeduti nel 2019 e nel 2020, oltre che delle implicazioni dell'emergenza Covid-19 intervenuta dal febbraio 2020. Questi due ultimi piani, tuttavia, hanno adottato un nuovo quadro di riferimento metodologico, distinguendo la programmazione triennale (obiettivi specifici triennali) dalla definizione degli obiettivi annuali di gestione, e hanno quindi individuato un ristretto numero di obiettivi triennali essenziali e di ampia portata, alcuni dei quali hanno carattere trasversale, perché al rispettivo conseguimento concorrono tutte le strutture del MIPAAF. Lo sviluppo dei Piani contiene così alcuni obiettivi triennali con queste caratteristiche, tre dei quali comuni a tutti i Centri di Responsabilità, ed altri specifici per ciascun Dipartimento. Si tratta ancora di un passo intermedio in tale direzione, che richiede un completamento nel senso di progredire ulteriormente nella definizione di indicatori e target orientati agli impatti esterni degli interventi.

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con il D.M. 2 febbraio 2022 prevede, con l'avvio del nuovo ciclo 2022/2024, una reimpostazione significativa della misurazione e valutazione della performance organizzativa, che recepisce tra l'altro l'attivazione graduale della valutazione partecipativa, ai sensi delle Linee Guida n. 4 del novembre 2019, con l'esplicitazione di un modello coerente con le caratteristiche di funzioni e attività del MIPAAF. Inoltre, definisce gli elementi per la valutazione della performance complessiva annuale da parte dell'OIV, in applicazione delle Linee Guida n. 3, 2018 e dell'art. 7, comma 2, lett. A) del d. lgs. 150/2009, introducendo uno schema di punteggi per la misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva riferita ai Centri di Responsabilità/Dipartimenti e all'amministrazione nel suo complesso, da applicare sperimentalmente per l'anno 2022 e quindi da riconsiderare in sede di aggiornamento del SMVP.

B. Performance individuale

Per la valutazione individuale del personale per l'anno 2021 il MIPAF applica il SMVP ancora vigente per tutto l'anno, dato che il nuovo sistema adottato all'inizio del 2022 interessa il nuovo ciclo in avvio, 2022/2024.

Il pre-vigente sistema di valutazione per l'anno 2021 del Ministero si caratterizza, per la parte riferita alla *performance* individuale:

- 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.

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.

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

Con l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con il D.M. 2 febbraio 2022, trova pieno recepimento 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:

- 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;
- i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

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

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

C Processo di attuazione del ciclo della performance

Relativamente al 2021, si evidenzia quanto segue.

La programmazione economico finanziaria 2021-2023 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. 99872 del 1° marzo 2021 successivamente modificata dal provvedimento prot. n. 591219 dell'11 novembre 2021, 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. 11 strategici e n. 7 strutturali, oggetto di monitoraggio, oltre a n. 2 obiettivi strutturali assegnati al CRA Gabinetto. Si rileva che la Direttiva ministeriale stabilisce che i monitoraggi siano quadrimestrali.

La definizione del sistema delle direttive di II e III livello si è completata nel 1° quadrimestre 2021. L'aggiornamento del Piano della Performance 2021-2023 è avvenuto con Decreto del Ministro prot. n. 357616 del 5 agosto 2021, come già indicato nel precedente paragrafo A.

D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2021 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.

Il Ministero, oltre all'utilizzo del sistema HyperDoc 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. Inoltre, è 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

Nel corso del 2021, 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 9 novembre 2021 si è svolta la “Giornata della trasparenza”, che a causa delle misure di prevenzione ed alle limitazioni nell’accesso ai luoghi al chiuso, come nel 2020, non ha avuto luogo con un convegno aperto al pubblico. Tuttavia, si è svolta una Tavola rotonda con la partecipazione di alcuni tra i dirigenti in servizio dell’Amministrazione centrale e di quella periferica, impegnati quotidianamente in alcuni dei procedimenti più significativi svolti dal Ministero. Gli interventi sono pubblicati al link seguente:
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/17489>;
- ✘ l’OIV ha emesso in data 18 giugno 2021 il Documento di attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021, adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294 del 13 aprile 2021, trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota prot. n. 281512 del 18 giugno 2021:
<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 2021 e 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>

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

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

Nei primi mesi dell'anno 2022, si è proceduto alla valutazione individuale finale riferita all'anno 2021 per le risorse umane dell'amministrazione. In allegato alla Relazione sulla performance 2021 dovranno essere riportate le tabelle riferite alla valutazione individuale.

L'OIV valuta positivamente le azioni poste in essere dall'Amministrazione in questi ambiti; evidenzia peraltro 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 piano della performance.

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 2020 e delle relazioni trimestrali di monitoraggio 2021; 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del "SMVP", l'OIV ha supportato l'Amministrazione nell'attività di costante coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di performance: definizione delle proposte di obiettivi, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione finale; 3) riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha verificato l'emanazione, da parte dei dirigenti preposti ai Centri di Responsabilità e dei titolari degli Uffici dirigenziali generali, delle direttive per l'assegnazione degli obiettivi medesimi; 4) riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV ha supportato l'Organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali; 5) riguardo al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, l'OIV ha effettuato l'attestazione sull'assolvimento annuale degli obblighi di pubblicazione ai sensi della relativa Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021.

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, apre una fase nuova per il ciclo della performance del MIPAAF.

Al riguardo, il 2022 rappresenta un anno di transizione, non solo per il fatto che il nuovo sistema si applica ad anno ormai iniziato all'impostazione della valutazione della performance organizzativa e individuale per il nuovo ciclo 2022/2024, mentre le valutazioni riferite all'anno 2021 devono ancora fare riferimento al precedente SMVP, ma anche perché il subentrare della nuova normativa inerente il Piano integrato di attività e organizzazione (articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113), ha determinato la necessità di reimpostare organicamente i documenti del ciclo della performance e di conseguenza lo spostamento ad anno inoltrato delle relative scadenze.

Per il MIPAAF, la coincidenza temporale di questi cambiamenti rappresenta un'opportunità per mettere a regime complessivamente il ciclo della performance, superando quei ritardi e quei limiti che sono stati più volte segnalati dall'OIV nelle sue Relazioni annuali. Tra le proposte specifiche di miglioramento che occorre curare con particolare attenzione, si segnala:

- la rilevanza e pertinenza degli indicatori/target, rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Amministrazione, con maggiore sviluppo di indicatori di *outcome* e output, dotati di rilevante qualità strategica perché afferenti ai compiti precipui del Ministero;
- l'inclusione di obiettivi e correlati indicatori riferiti al Piano di Ripresa e Resilienza che destina rilevanti risorse agli interventi di interesse per il MIPAAF;
- il superamento della disomogeneità nella scelta di obiettivi e indicatori anche ai livelli di responsabilità intermedi, che vede a volte l'utilizzo di indicatori "non particolarmente sfidanti" o di debole valenza strategica, anche rispetto ai risultati raggiunti nelle annualità precedenti ed alle scadenze temporali, con livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale;
- un più esteso riferimento, nella scelta dei dati che alimentano e valorizzano gli indicatori che misurano gli obiettivi, a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate;
- ulteriori adeguamenti e miglioramenti da tempo posti all'attenzione, riferiti tra l'altro all'analisi dello stato delle risorse, all'approfondimento in materia di pari opportunità e bilancio di genere, alla più puntuale integrazione nei Piani degli obiettivi di anti-corruzione e trasparenza;
- il rispetto della corretta tempistica, quale condizione ineludibile per l'efficacia di programmazione e valutazione.