

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2020

MIPAAF - OIV - Prot. Interno N.0428471 del 14/09/2021

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLA RELAZIONE 2019.....	4
3. PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	7
4. METODOLOGIA.....	8
5. VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE.....	9
6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI.....	11

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali ha ricevuto, in data 6 settembre 2021 prot. n. 402117, una comunicazione del Ministro che trasmette la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per l'anno 2020, corredata dei relativi allegati. Nella medesima nota, il Ministro comunica che la Relazione "si intende approvata, ai fini della validazione di codesto Organismo ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. c) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150".

L'OIV ha quindi preso in esame la Relazione e i relativi allegati, constatando che la stessa, predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo richiamato, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Nel corso del 2020, il MIPAAF ha completato i processi di riorganizzazione avviati con il decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, e oggetto dei successivi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, D.P.C.M. 5 dicembre 2019 n. 179 e 5 dicembre 2019 n. 180 che hanno di conseguenza modificato rispettivamente il regolamento di organizzazione del Ministero e il regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione.

Il MIPAAF ha provveduto il 31 gennaio 2020 a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, le motivazioni del ritardo nell'adozione del Piano della performance 2020-2022, secondo quanto previsto dall'art. 10 c. 5 del D.lgs. 150/2009, rappresentando "che si provvederà alla emanazione del piano della performance 2020 – 2022 dopo l'entrata in vigore dei citati atti organizzativi, al fine di renderlo coerente con il nuovo assetto del Ministero". I due D.P.C.M. sono entrati in vigore rispettivamente dal 19 marzo 2020 e dal 2 aprile 2020.

A seguito della ritardata adozione del Piano 2020/2022, la Direttiva ministeriale annuale, prot. n. 2070 del 25 febbraio 2020, con la successiva modifica, prot. n. 6607 del 22 giugno 2020, ha costituito il riferimento effettivo per la programmazione del 2020 e per la verifica dei risultati per ogni quadrimestre e per l'intero anno. La Direttiva è stata successivamente integrata dal nuovo Atto di Indirizzo, prot. n. 9035600 del 31 luglio 2020, sulle azioni da intraprendere per fronteggiare e superare le conseguenze dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Proprio questa emergenza ha ulteriormente rallentato la definizione del Piano della performance 2020/2022, adottato alla fine nel mese di dicembre 2020, che si è basato di fatto su obiettivi e indicatori definiti dalla Direttiva e dall'Atto di Indirizzo del 31 luglio 2020, coerenti anche con la formulazione delle Note integrative alla Legge di Bilancio 2020-2022. Questo impianto complessivo ha consentito di sostenere con sufficiente affidabilità il monitoraggio periodico e conclusivo dell'annualità, anche ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale, in termini non dissimili dalla prassi instaurata nei precedenti esercizi, che pure avevano visto un consistente ritardo nell'adozione del Piano.

Tenuto conto di quanto premesso, l'OIV, nel validare la Relazione sulla performance del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali con riferimento all'anno 2020, rileva come il processo di predisposizione della Relazione si è svolto in modo sistematico, con la copertura dell'intero spettro di attività dell'Amministrazione. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione ha riguardato, oltre agli obiettivi trasversali, strategici e strutturali, anche gli obiettivi operativi di livello dirigenziale non generale e del personale delle aree; la sola valutazione dei capi dipartimento, il cui processo è in fase di conclusione, è in attesa di formalizzazione.

La significatività degli obiettivi individuati dall'Organo di indirizzo politico e la tenuta dell'assetto dei monitoraggi sulla Direttiva generale e su quelle dipartimentali, consolidata negli anni, non esimono tuttavia dal considerare la presenza di alcune criticità non completamente risolte.

In particolare, l'OIV, nel validare la Relazione, deve prendere in esame gli aspetti oggetto delle osservazioni già espresse nel documento di validazione della Relazione del 2019.

2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLA RELAZIONE 2019

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance 2019, l'OIV ha espresso le seguenti osservazioni:

- 1) il mancato rispetto delle tempistiche inerenti al ciclo rappresenta una criticità in atto da numerosi anni, che si è ulteriormente aggravata nell'ultimo esercizio; si è sopperito con l'individuazione degli obiettivi annuali attraverso le Direttive, Generale, Dipartimentali e Direttoriali, e attraverso i relativi monitoraggi, ma è essenziale che il Piano della performance e la Relazione sulla performance siano adottati entro le scadenze di legge.
- 2) il pieno adeguamento alle normative e agli indirizzi di riferimento dettati dalle diverse Linee guida del DFP richiede che si aggiorni struttura e contenuto del Piano della performance, come già rilevato dall'OIV in sede di Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2018 e 2019. Gli aspetti principali da ridefinire riguardano:
 - a. una definizione degli obiettivi triennali specifici del Ministero qualitativamente diversa dagli obiettivi annuali di gestione, che rappresentano traguardi intermedi e funzionali agli stessi, individuando indicatori più sfidanti e collegati agli impatti esterni, o almeno agli output, riducendo quindi il ricorso a indicatori fisici o finanziari;
 - b. una esplicita integrazione nel piano e quindi nella misurazione e valutazione della performance degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, che sinora sono stati considerati nelle Direttive, ma solo in alcuni casi nel Piano;
 - c. una selezione dei dati che alimentano e valorizzano gli indicatori scelti per misurare gli obiettivi, ampliando il ricorso a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate;
 - d. un approfondimento dell'analisi dello stato delle risorse, con particolare attenzione alle risorse umane, che consenta di valutare con maggiore fondamento i miglioramenti concernenti efficienza, pari opportunità e bilancio di genere, con la possibilità di individuare obiettivi riferiti a queste tematiche;

- 3) per quanto riguarda la valutazione individuale, una scelta di obiettivi e indicatori meno disomogenea e più rispondente rispetto al livello di responsabilità, come premessa per evitare il livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito;
- 4) l'aggiornamento e reimpostazione del sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale, al fine di adeguarlo alle indicazioni formulate dal Dipartimento delle Funzione Pubblica e di recepire anche le osservazioni formulate dall'OIV nelle annuali Relazioni sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il MIPAAF ha preso atto delle criticità inerenti al Ciclo della performance e dell'esigenza di uniformarsi alle Linee guida del DFP e di tenere conto delle osservazioni espresse dall'OIV sia in sede di Validazione della Relazione sulla performance che in sede di Relazione sul funzionamento del SMVP. Nel testo stesso del Piano 2020-2022 (p. 17), ha quindi dichiarato che: «d'intesa con l'OIV, l'Amministrazione intende avviare il ciclo di programmazione 2021-2023 sulla base di un nuovo quadro di riferimento metodologico e un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), rispondente alle indicazioni ricevute dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Il piano della performance 2020-2022, costituisce un passo intermedio in tale direzione, che tiene conto del riposizionamento degli obiettivi conseguente all'emergenza Covid-19, e alla luce dell'atto di indirizzo straordinario adottato dalla Ministra Onorevole Teresa Bellanova per il 2020 in data 31 luglio 2020».

Con riferimento al rispetto delle tempistiche (punto 1), si constata che la situazione si è ancora aggravata nel corso del 2020, con l'adozione del Piano della performance 2020/2022 solo nel mese di dicembre 2020 (poi registrato dalla Corte dei conti in data 23/02/2021). L'Amministrazione ha motivato il ritardo (nella comunicazione al DFP del 31/01/2020) richiamando i processi di riorganizzazione in corso; successivamente, l'emergenza pandemia Covid-19 ha provocato un ulteriore rallentamento. Nel Piano stesso, tuttavia, è stato inserito tra gli obiettivi triennali specifici comuni a tutti i CRA il "Miglioramento della qualità della programmazione strategica e della verifica sul raggiungimento degli obiettivi e attraverso la messa a regime del Ciclo della performance e rafforzamento delle strutture organizzative del MIPAAF", che comprende come primo indicatore la "messa regime del ciclo della performance" entro il 2022. Tenendo conto della situazione non ordinaria, determinata dall'emergenza che ha condizionato il periodo 2020-21, si può valutare positivamente l'impegno programmatico assunto, del quale andrà verificato il puntuale assolvimento.

Con riferimento al rispetto delle Linee guida del DFP (punto 2), si prende atto che il Piano 2020-2022 introduce diversi elementi di adeguamento di struttura e contenuto nel senso profilato dalle stesse. In particolare:

- a) il piano individua alcuni obiettivi triennali specifici corredati anche di indicatori collegati agli impatti misurati in base a fonti esterne, riducendo il ricorso a indicatori fisici o finanziari;
- b) gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza sono esplicitamente integrati nel piano, segnatamente nell'ambito degli obiettivi annuali degli Uffici di livello dirigenziale generale (allegato A) con l'assegnazione di un punteggio per "attuazione misure di trasparenza e anticorruzione relative alle attività della Direzione Generale";

- c) si rileva, nella selezione dei dati che alimentano e valorizzano gli indicatori scelti per misurare gli obiettivi, un maggiore, anche se ancora limitato, ricorso, a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate;
- d) l'inserimento di aspetti inerenti alla gestione delle risorse umane è stato integrato, con particolare riferimento al prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere (Allegato 1 alla Relazione) che riporta dati sullo sviluppo delle prestazioni lavorative in "lavoro agile".

Restano sicuramente da considerare altri aspetti, come l'applicazione delle Linee guida n. 4/2019 sulla valutazione partecipata, oggetto di un altro obiettivo triennale comune a tutti i CRA.

Con riferimento alla valutazione individuale (punto 3), si riscontra il permanere dei limiti indicati nel documento di validazione 2019, il cui superamento è condizionato dal mancato rispetto delle tempistiche e dal ritardo nell'aggiornamento del SMVP (v. punto successivo).

Con riferimento all'aggiornamento del SMVP (punto 4), il MIPAAF ha avviato fin dal 2019 un processo di analisi e di riflessione che ha coinvolto Gabinetto, Dipartimenti, Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali e OIV. Il documento che regola il nuovo SMVP, alla luce anche delle ultime linee guida di Funzione Pubblica (Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile, POLA, e indicatori di performance, del dicembre 2020) è stato condiviso con la Direzione Generale del personale in vista del necessario confronto sindacale nel rispetto delle prerogative sancite dagli ultimi CCNL del personale del comparto e delle aree dirigenziali, che non risulta ancora concluso nel settembre 2021.

Le osservazioni formulate da questo OIV nell'ambito della validazione riguardante il 2019 hanno quindi trovato un seguito significativo ma non ancora completo nel corso dell'anno 2020; il MIPAAF ne sta tenendo conto nell'avviare il ciclo di programmazione 2021-2023, peraltro rallentato a inizio anno dal cambiamento negli organi di indirizzo politico e nel Gabinetto, dagli adempimenti connessi all'entrata in vigore della nuova organizzazione degli uffici (D.M. n. 9361300 del 4 dicembre 2020, pubblicato in G.U. il giorno 11 febbraio 2021), dalle incertezze derivanti dal protrarsi della crisi pandemica e dalla fase di impostazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; restano quindi ritardi nell'adozione del Piano della performance 2021-2023 (D.M. 357616 del 5 agosto 2021, in attesa di registrazione) e della stessa Relazione sulla performance. Si registra comunque un miglioramento rispetto all'anno precedente. Un pieno riferimento a un nuovo quadro metodologico e a un nuovo SMVP è ormai rimandato al ciclo 2022-2024, rispetto al quale incombono peraltro una serie di incertezze legate alla nuova regolamentazione disposta dal D.L. 9 giugno 2021 n. 80, dalla legge di conversione, 6 agosto 2021 n. 113 e dai successivi provvedimenti previsti dall'art. 6, commi 5 e 6 del medesimo decreto.

3. PROCESSO DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione, come evidenziato nelle Linee Guida n. 3, emanate nel novembre 2018 da parte del DFP che sostituiscono le precedenti delibere CIVIT/ANAC, deve essere intesa come “*validazione*” del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato dall’Amministrazione e non può essere, pertanto, considerata una “*certificazione*” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima.

Quanto sopra è in linea con il ruolo dell’OIV, organismo deputato ad assicurare, dal punto di vista metodologico, la correttezza e coerenza del sistema di valutazione lungo tutto il ciclo della performance, ivi compresa l’ultima fase della rendicontazione dei risultati.

Questo OIV ha interpretato il ruolo assegnatogli dalla legge, e segnatamente dall’articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, anche in chiave di collaborazione attiva con i vertici amministrativi, partecipando frequentemente a momenti di confronto e consultazione, anche formulando proposte nell’ambito di gruppi di lavoro istituiti dall’amministrazione, come è avvenuto in particolare nella definizione di un nuovo SMVP di cui si attende l’adozione formale.

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- la Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali ha coordinato le attività di elaborazione della Relazione coinvolgendo i rappresentanti dell’Ufficio di Gabinetto, dei tre Dipartimenti e delle Direzioni Generali con il supporto metodologico dell’OIV e della sua struttura di supporto;
- l’adozione della Relazione è stata comunicata dal Ministro all’OIV, con nota n. 402117 del 6 settembre 2021;
- l’OIV e la sua struttura di supporto hanno approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:
 - dalle informazioni rese disponibili durante il processo di elaborazione della Relazione
 - dal monitoraggio strategico;
 - dalla relazione dell’OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2020;
- la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni, raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l’OIV;
- l’OIV ha elaborato e formalizzato il presente documento di validazione;
- tale documento viene inviato dall’OIV all’Amministrazione ed inserito sul portale della performance gestito dal DFP, nonché trasmesso alla Corte dei Conti e al DFP in caso di “*validazione con osservazioni*” come previsto dalle Linee guida con riferimento all’articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. 150/09;
- la Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell’Amministrazione per assicurarne la visibilità e la pubblicazione verrà integrata con il documento di validazione.

4. METODOLOGIA

L'OIV, nell'impostare sul piano metodologico la validazione della Relazione sulla performance, ha tenuto conto delle caratteristiche sia del ciclo, sia del sistema di misurazione e valutazione in atto nel corso dell'anno di riferimento. Considerata la ritardata adozione del Piano di performance 2020-2022, l'esame si è valso anche del confronto con la Direttiva ministeriale annuale (prot. n. 2070 del 25 febbraio 2020) e con gli esiti del relativo monitoraggio.

Infatti, come riconosciuto da parte dell'OIV, sia nei precedenti documenti di validazione della Relazione sulla performance, sia nelle Relazioni sul funzionamento del SMVP, il complessivo funzionamento del ciclo della performance del Ministero ha un importante punto di forza nella capacità di misurare, attraverso monitoraggi costanti, un elevato numero di procedimenti, istituendo uno stretto collegamento fra la performance organizzativa e la performance individuale, dato che 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. Questo impianto, con la sua completezza nel coprire l'intero spettro delle attività e mediante il continuativo monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi, costituisce il fondamento necessario anche della validazione della performance.

L'OIV ha quindi analizzato la Relazione sulla performance approfondendo distintamente ciascuno dei criteri di riferimento per la validazione elencati dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance, n. 3 del novembre 2018.

5. VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati, l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2020 ed ai singoli ambiti o criteri elencati dalle Linee guida n. 3 richiamate, rileva che:

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.

La Relazione rispecchia fedelmente struttura e contenuti del Piano, riferendo sui risultati ottenuti per ciascuno degli obiettivi inclusi nello stesso. La verifica sulla coerenza risulta quindi positiva.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.

Le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione risultano coerenti con le risultanze dei monitoraggi effettuati dall'OIV.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.

Nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance 2020-2022; è riportata la rendicontazione sia dei 7 obiettivi specifici triennali sia dei 12 obiettivi strategici e dei 7 obiettivi strutturali, individuati sulla base delle priorità politiche. Gli allegati prospettano i risultati complessivi della valutazione individuale del personale e dei dirigenti per classi di appartenenza. Non è stato possibile includere le valutazioni individuali dei Capi Dipartimento perché il relativo procedimento è stato avviato ma non concluso, ma gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti sono rendicontati.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza sono integrati nella misurazione e valutazione della performance, nel senso che se ne trova riscontro nelle schede degli obiettivi annuali di tutti gli Uffici di livello dirigenziale generale (allegato A del Piano della performance).

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

Il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato diffusamente e correttamente utilizzato.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano sostanzialmente affidabili, pur non essendo pienamente soddisfatti in tutti i casi i criteri indicati dalle Linee guida "con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione".

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Nei casi in cui gli obiettivi risultano non conseguiti o conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti sono riportati con sintetica motivazione.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

La relazione rendiconta, oltre agli obiettivi specifici triennali, anche 12 obiettivi strategici e 7 obiettivi strutturali compresi nella Direttiva Generale per l'anno 2020, che il Piano non considera direttamente, e che determinano la componente riferita ai risultati della valutazione individuale di dirigenti e personale; negli allegati, le risultanze complessive della valutazione individuale riferite a tutto il personale sono sintetizzate per classi di appartenenza; le relative modalità di misurazione e valutazione sono adeguate.

i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP.

La Relazione risulta parzialmente conforme alle disposizioni normative vigenti e alle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di novembre 2018. Le criticità principali da risolvere riguardano il rispetto della tempistica e il mancato aggiornamento del SMVP, adottato nel 2010; il nuovo SMVP è stato definito in una bozza di lavoro non ancora formalmente adottata; questi aspetti sono oggetto di osservazione.

j. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

La Relazione risulta sufficientemente sintetica, con utilizzo corretto di alcuni schemi e tabelle che agevolano la comprensione. Anche gli allegati appaiono correttamente impostati per favorire l'approfondimento di argomenti specifici.

k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione risulta sufficientemente chiara e comprensibile in quanto redatta con un linguaggio semplice e diretto, corredata da alcune rappresentazioni grafiche efficaci, con pochi rinvii a norme o ad altri documenti. La presenza di un indice facilita l'orientamento dell'attenzione di chi legge.

6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI

L'analisi esposta offre evidenza di come il MIPAAF nel corso del 2020 abbia avviato, anche in collaborazione con questo OIV, uno sforzo importante per superare e risolvere le criticità in ordine alla complessiva gestione del ciclo della performance, oggetto tra l'altro delle osservazioni dell'OIV nell'ambito del documento di validazione della Relazione sulla performance 2019, che riprendono raccomandazioni ricorrenti anche nelle Relazioni di monitoraggio sulla direttiva generale e nelle Relazioni sul funzionamento del SMVP.

In questo percorso, il piano della performance 2020-2022 è stato inteso come un passo intermedio in tale direzione, che tiene conto del riposizionamento degli obiettivi conseguente all'emergenza Covid-19, da sviluppare e perfezionare attraverso l'avvio del successivo ciclo di programmazione 2021-2023 sulla base di un nuovo quadro di riferimento metodologico e di un nuovo SMVP, rispondente alle indicazioni ricevute dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP).

Questa prospettiva di graduale miglioramento non è venuta meno, ma ha incontrato ritardi dovuti al concorrere di diversi elementi, tra cui il prolungarsi dell'emergenza pandemica, gli impegni prioritari per l'impostazione di progetti nell'ambito del PNRR e l'avvicendamento di diversi responsabili del Gabinetto oltre che, all'inizio del 2021, degli stessi organi di indirizzo politico.

Ne è risultata tra l'altro una decisamente tardiva adozione dello stesso Piano di performance 2020-2022, che pure ha recepito innovazioni rilevanti di struttura e contenuto, nel senso dell'adeguamento alle linee guida del DFP e alle osservazioni di questo OIV. L'anomalo ritardo è stato oggetto di rilievo da parte della Corte dei Conti, che lo ha ammesso alla registrazione in data 23/02/2021 (prot. n. 0089277) con la seguente osservazione: «Quest'Ufficio di controllo ha ritenuto, anche per motivi di correttezza amministrativa legati all'intervenuto avvicendamento dell'Organo di vertice politico, di ammettere al Visto ed alla conseguente registrazione il provvedimento in esame, rispetto al quale i rilievi mossi appaiono, in via di fatto, superati dalle precisazioni e dai chiarimenti forniti dall'Amministrazione. Nondimeno, si richiama l'attenzione di codesta Amministrazione sulla necessaria tempestività del Piano della performance, dovendo peraltro segnalarsi il già decorso termine del 31 gennaio 2021, previsto, ai sensi del d.lgs. 150/2009, per la presentazione del Piano della performance per il triennio 2021-2023».

In considerazione di quanto esposto, questo Organismo ritiene di validare la Relazione sulla Performance 2020, esprimendo le due seguenti osservazioni.

1. Si rappresenta l'esigenza di superare il ritardo sistematico nell'adozione del Piano della performance, e più in generale di rispettare le diverse scadenze del Ciclo della performance. Per quanto questo tipo di ritardi possano trovare giustificazione in situazioni contingenti, l'allineamento della presentazione dei diversi documenti rispetto alle tempistiche ordinarie rappresenta condizione essenziale di efficacia della programmazione.
2. La non completa aderenza di struttura e contenuto dei documenti del ciclo della performance alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP deve essere oggetto di rinnovata attenzione fin dall'avvio del prossimo ciclo 2022-2024, contestualmente all'adozione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Si richiede l'attivazione di strumenti adeguati riferiti alla valutazione partecipativa e l'aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Questo Organismo sottolinea, peraltro, come la tempestività dell'adeguamento rispetto alle osservazioni espresse dovrà essere valutata anche alla luce della nuova situazione determinata dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e dalla successiva legge di conversione con modifiche, 6 agosto 2021 n. 113.

Infatti, il "Piano integrato di attività e organizzazione", che secondo l'art. 6, comma 1, le amministrazioni adottano entro il 31 gennaio di ogni anno "nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190", apre sicuramente una prospettiva importante per una pianificazione integrata delle attività dei ministeri, inclusiva delle misure di rafforzamento organizzativo e di sviluppo delle risorse umane a sostegno degli obiettivi correlati ai progetti inclusi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Al proposito, occorre considerare che lo stesso art. 6 dispone che "Entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica (...) previa intesa in sede di Conferenza unificata, (...) sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo (comma 5); e che "Entro il medesimo termine di cui al comma 5, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, (...) adotta un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni..." (comma 6).

I tempi effettivi della futura emanazione di questi provvedimenti preannunciati dalla nuova normativa saranno quindi rilevanti per l'impostazione del nuovo ciclo della performance e di programmazione 2022-2024 e quindi per la stessa ottemperanza da parte del MIPAAF alle raccomandazioni e osservazioni formulate nell'ambito del presente documento di validazione.

Tutto ciò premesso, **l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance per l'anno 2020** presentata dall'Amministrazione e procederà alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

Il titolare dell'OIV Monocratico

Gianfranco Maria Rebora

Firmato digitalmente ai sensi del C.A.D.