

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA DELLA
SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE
FORESTE

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLE RELAZIONI PRECEDENTI.....	4
3. PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	5
4. METODOLOGIA.....	7
5. VALIDAZIONE	8
6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	10

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero dell'agricoltura della sovranità alimentare e delle foreste ha ricevuto, in data 28 giugno 2023 prot. n. 0338130, la 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 2022, 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 2022, 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.

L'attuale denominazione del Ministero deriva dall'art. 1, comma 1, del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito con modificazioni dalla L. 16 dicembre 2022, n. 204, a norma del quale *"Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali assume la denominazione di Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste"*. Il successivo comma 3 del citato articolo prevede altresì che *"Sono altresì attribuiti al ministero le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di tutela della sovranità alimentare, che esso esercita garantendo la sicurezza delle scorte e degli approvvigionamenti alimentari, il sostegno della filiera agroalimentare, della pesca e dell'acquacoltura, il coordinamento delle politiche di gestione delle risorse ittiche marine, la produzione di cibo di qualità, la cura e la valorizzazione delle aree e degli ambienti rurali, la promozione delle produzioni agroalimentari nazionali sui mercati internazionali."*

L'assetto organizzativo del Ministero nel corso dell'anno 2022 deriva dal decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, e dai successivi regolamenti di organizzazione emanati, rispettivamente, con DPCM 5 dicembre 2019, n. 179, entrato in vigore il 19 marzo 2020 e successivamente modificato con DPCM 24 marzo 2020, n. 53, e DPCM 5 dicembre 2019, n.180, entrato in vigore il 2 aprile 2020. Con decreto ministeriale n. 9361300 del 4 dicembre 2020 sono stati individuati gli uffici di livello dirigenziale non generale nell'ambito delle direzioni generali del Ministero, ivi compresi gli uffici e laboratori a livello periferico e sono state definite le relative attribuzioni.

L'assetto risultante da tali atti organizzativi è stato integrato per effetto delle disposizioni attuative del Piano nazionale di ripresa e resilienza, presentato alla Commissione Europea in data 30 aprile 2021 ai sensi dell'art. 18 del Regolamento (UE) n. 2021/241, attraverso la costituzione, presso il Ministero, con decreto Mipaaf del 2 novembre 2021, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di una struttura di missione di livello dirigenziale generale, articolata in tre uffici dirigenziali di livello non generale, alla quale è stato assegnato un contingente di personale non dirigenziale a tempo determinato nonché un contingente di esperti di comprovata qualificazione professionale nei limiti delle risorse del fondo previsto dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80.

Tenuto conto di quanto premesso, l'OIV, nel validare la Relazione sulla performance del Ministero con riferimento all'anno 2022, 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 valutazione dei Capi Dipartimento, a seguito della trasmissione da parte dell'OIV in data 20 giugno 2023 delle proposte di valutazione (protocollo MASAF-2023-0320638), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si è conclusa con la firma del Signor Ministro il 13 luglio 2023.

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 la cui risoluzione è in corso.

In particolare, l'OIV, nel validare la Relazione, deve prendere in esame gli aspetti oggetto delle osservazioni già espresse nei documenti di validazione della Relazione degli anni precedenti.

2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLE RELAZIONI PRECEDENTI

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance 2021, l'OIV ha indicato di "non poter esprimere una valutazione compiuta sul recepimento da parte del Ministero di entrambe le osservazioni formulate nel documento di validazione della Relazione sulla performance del 2020", che hanno riguardato:

1. 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.
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.

Riconoscendo che il Ministero ha avviato nel corso del 2021 alcune azioni significative in tal senso, il cui esito non era tuttavia rilevabile con precisione al momento della validazione per l'anno 2021, anche per effetto di inerzie e dei ritardi nella definizione del quadro generale inerente al nuovo PIAO non imputabili alle singole amministrazioni interessate dalle normative emergenti, l'OIV ha quindi ritenuto di non reiterare formalmente in tale sede le osservazioni formulate nell'ambito della validazione per il 2020, "riservandosi peraltro di valutarne successivamente il pieno recepimento in base agli esiti che si manifesteranno nel corso del 2022".

L'OIV prende atto che il MASAF ha avviato il ciclo della performance 2023-2025 rispettando i tempi prescritti dalle norme, in particolare con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 (D.M. n. 188699 del 31/03/2023, registrato alla Corte dei Conti in data 30/05/2023 al n. 774). Inoltre, l'OIV prende atto che il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in corso di applicazione operativa a partire dall'avvio del ciclo della performance 2022-2024, come richiesto, prevede l'attivazione di strumenti adeguati riferiti alla valutazione partecipativa e l'aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Si ritiene quindi che il MASAF abbia superato le criticità oggetto delle osservazioni formulate nell'ambito del documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2020. Per il futuro sarà necessario porre ulteriore attenzione al miglioramento dei documenti di programmazione inclusi nel PIAO, sviluppando le innovazioni di metodo introdotte negli ultimi due anni, concernenti in particolare gli obiettivi triennali specifici corredati anche di indicatori collegati agli impatti misurati in base a fonti esterne, riducendo il ricorso a indicatori fisici o finanziari e ricorrendo a fonti oggettive, interne ed esterne, per gli indicatori di misurazione degli obiettivi.

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 del nuovo SMVP, finalmente pervenuto all'adozione formale.

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi attraversate possono così sintetizzarsi:

- l'Ufficio di Gabinetto ha coordinato le attività di elaborazione della Relazione coinvolgendo i rappresentanti, dei tre Dipartimenti e delle Direzioni Generali, con la collaborazione della Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali e con il supporto metodologico dell'OIV e della sua struttura di supporto;
- Il Ministro ha comunicato all'OIV l'adozione della Relazione con nota n. 338130 del 28 giugno 2023;
- 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 2022;
 - dalla valutazione della performance organizzativa predisposta dallo scrivente Organismo con prot. 139329 del 6 marzo 2023;

- l’OIV conserva nelle carte di lavoro la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni, raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo;
- l’OIV ha elaborato e formalizzato il presente documento di validazione;
- l’OIV invia tale documento all’Amministrazione e lo inserisce sul portale della performance gestito dal DFP; viene trasmesso alla Corte dei Conti e al DFP solo 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 "nuovo" sistema di misurazione e valutazione in atto nel corso dell'anno di riferimento. Considerata la ritardata adozione del Piano di performance 2022-2024, inserito nel PIAO (prot. n. MIPAAF-2022-0347776 del 5 agosto 2022), l'esame si è valso anche del confronto con la Direttiva ministeriale annuale, prot. n. 90017 del 24 febbraio 2022, successivamente modificata dal provvedimento prot. n. 334612 del 28 luglio 2022, 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.

Con il nuovo SMVP la performance organizzativa complessiva del MASAF ricade sulla valutazione di tutto il personale, con incidenza differenziata in ragione delle responsabilità attribuite; mentre un peso importante è attribuito al conseguimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza, con la possibilità di definire obiettivi per l'attività di ogni dipendente.

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. VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati, l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2022 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 della performance 2022-2024 (PIAO), 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 2022-2024 (PIAO); gli allegati prospettano i risultati complessivi della valutazione individuale del personale e dei dirigenti per classi di appartenenza. Gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti sono stati rendicontati come raggiunti. Non è stato possibile includere le valutazioni individuali di talune unità di personale il cui procedimento ha trovato la sua conclusione durante il processo di validazione della Relazione stessa.

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.

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 auto-dichiarate, 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.

Per l'obiettivo strategico n° 35 è stato richiesto di eliminare un indicatore di *outcome*, in sede di primo monitoraggio della Direttiva Generale in quanto ritenuto non raggiungibile perché influenzato da fattori esogeni. La richiesta è stata approvata con emendamento alla Direttiva.

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 i risultati riferiti agli obiettivi attribuiti ai Direttori generali. Inoltre, sono presenti in relazione anche gli obiettivi del Gabinetto non rendicontati precedentemente. Negli allegati, sono esposte le risultanze complessive della valutazione individuale riferite a tutto il personale, 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 sostanzialmente 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.

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 RACCOMANDAZIONI

Dall'analisi esposta risulta come il MASAF nel corso del 2022 abbia compiuto, anche in collaborazione con questo OIV, passi significativi nella direzione del superamento delle criticità in ordine alla complessiva gestione del ciclo della performance, oggetto tra l'altro delle osservazioni dello stesso OIV formulate nell'ambito dei documenti di validazione della Relazione sulla performance degli anni precedenti e anche delle raccomandazioni ricorrenti nelle Relazioni di monitoraggio sulla direttiva generale e nelle Relazioni sul funzionamento del SMVP.

L'OIV non ritiene quindi di formalizzare osservazioni in questa sede.

Tuttavia, avverte che il contenuto del PIAO 2023-2025, approvato con D.M. n. 188699 del 31/03/2023, presenta numerosi aspetti migliorabili con riferimento particolare alle sottosezioni di programmazione del valore pubblico e della performance.

Tenuto conto del consolidamento dell'assetto organizzativo del MASAF e dell'adeguamento dell'organico del personale attualmente in corso, sono presenti le condizioni per un proattivo recepimento delle normative inerenti al ciclo della performance; di conseguenza, si raccomanda un avvio tempestivo della programmazione 2024-2026, che consenta di definire il PIAO contestualmente alla Legge di Bilancio e alle Note Integrative con il rispetto della scadenza fissata al 31/01/2024, in conformità anche alle indicazioni contenute nel SMVP in vigore. In tale ambito si dovrà curare maggiormente la qualità e il carattere sfidante degli obiettivi e degli indicatori scelti per la misurazione dei risultati conseguiti, accogliendo anche le indicazioni formulate in tal senso da questo OIV, nelle Relazioni degli ultimi anni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, da ultimo, nel documento di valutazione della performance organizzativa predisposta dallo scrivente Organismo con prot. 139329 del 6 marzo 2023.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance per l'anno 2022 presentata dall'Amministrazione.

Il titolare dell'OIV Monocratico

Gianfranco Maria Rebora

Firmato digitalmente ai sensi del C.A.D.