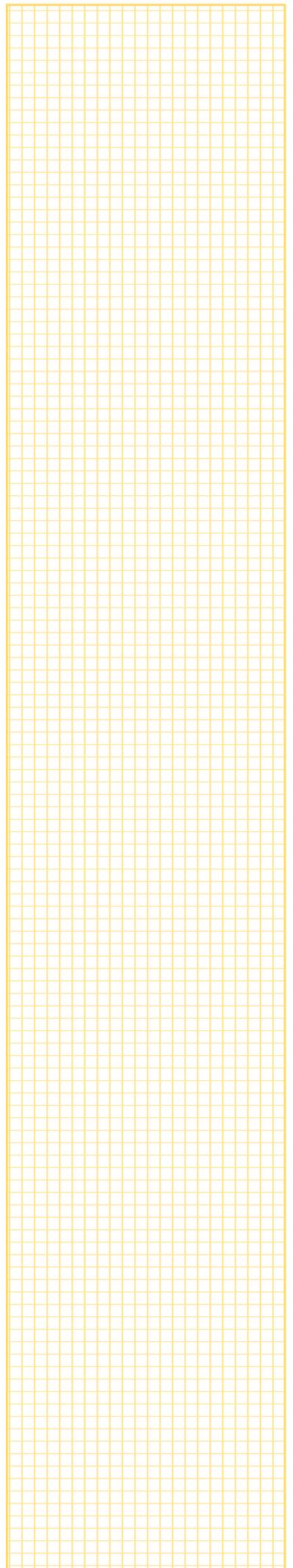


MINISTERO DELL'AGRICOLTURA DELLA
SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE
FORESTE

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023



SOMMARIO

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

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero dell'agricoltura della sovranità alimentare e delle foreste ha ricevuto, in data 13 giugno 2024 prot. n. 265717, 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 2023, corredata dei relativi allegati. Nella medesima nota, il Ministro comunica che la Relazione è *“approvata con proprio decreto n. 256703 del 07/06/2024, ai fini della validazione da parte di codesto Organismo ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. c del suddetto decreto”*.

L'OIV ha quindi preso in esame la Relazione e gli allegati che sono parte integrante della stessa, constatando che è predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo richiamato, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, 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.

Nell'anno 2023, l'assetto organizzativo del Ministero 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. L'attuale denominazione del Ministero deriva dall'art. 1, comma 1, del decreto legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito con modificazioni dalla legge 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”*. Nel corso dell'ultimo quadrimestre, viene istituita la nuova Direzione generale per l'ippica, in attuazione del DPCM 11 aprile 2023, n. 72, che modifica il DPCM 5 dicembre 2019, n. 179, e con Decreto ministeriale 13 settembre 2023, n. 477058, sono stati individuati gli uffici dirigenziali non generali e le relative competenze della Direzione generale per l'ippica e della Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare. Con effetto dei suddetti atti, nell'ultimo trimestre dell'anno 2023, la struttura ministeriale risultava articolata in tre Dipartimenti e nove Direzioni generali.

In data 21 dicembre 2023 è entrato in vigore il DPCM 16 ottobre 2023, n. 178, concernente: *“Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, a norma dell'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74”*. Alla data 31 dicembre 2023 non era stato ancora adottato il discendente D.M. di individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale nell'ambito delle direzioni generali del Ministero.

L'attuale assetto è integrato per effetto delle disposizioni attuative del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), presentato alla Commissione Europea in data 30 aprile 2021 ai sensi dell'art. 18 del Regolamento (UE) n. 2021/241, attraverso la costituzione della Unità 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 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 2023, 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 strategici e strutturali, anche gli obiettivi operativi di livello dirigenziale non generale e del personale delle aree.

La valutazione dei Capi Dipartimento, ulteriore passo del ciclo della Performance, si è conclusa con la trasmissione ai Valutati da parte dell'OIV, in data 4 giugno 2024, delle Schede finali firmate digitalmente dal Signor Ministro il 30 maggio 2024, a seguito della proposta dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLE RELAZIONI PRECEDENTI

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2022, è indicato che l'OIV *"...non ritiene...di formalizzare osservazioni in questa sede..."* avendo riscontrato che, nel corso dell'anno in esame il MASAF *"...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..."*; tuttavia ha invitato l'Amministrazione a porre attenzione agli aspetti migliorabili con riferimento alle sottosezioni di programmazione del valore pubblico e della performance anche in conformità con le indicazioni contenute nel SMVP in vigore, curando maggiormente la qualità e il carattere sfidante degli obiettivi e degli indicatori scelti, 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.

Le significative azioni avviate nel corso del 2021 e proseguite negli anni successivi hanno evidenziato il recepimento delle principali raccomandazioni alla base di una corretta gestione del Ciclo della performance. In particolare il MASAF ha avviato il ciclo della performance 2023-2025 rispettando i tempi prescritti dalle norme con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 con D.M. 31 marzo 2023, n. 188699, registrato alla Corte dei conti in data 30/05/2023 al n. 774, potendo differire l'adozione e la pubblicazione del suddetto al 31 marzo 2023 nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica in data 10 febbraio 2023; nel corrente anno, il PIAO 2024-2026, è stato adottato, con trascurabile ritardo, dal D.M. 6 febbraio 2024, n. 56662, registrato alla Corte dei conti in data 29/02/2024 al n.308.

Si ritiene quindi che il MASAF abbia affrontato concretamente le criticità oggetto delle raccomandazioni formulate nell'ambito dei documenti di validazione della relazione sulla performance delle precedenti annualità. Per il futuro sarà necessario mantenere una costante attenzione alla qualità 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 oltre ad utilizzare indicatori che mantengano il loro carattere sfidante.

Inoltre l'Organismo prende atto che, in riguardo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sono state attivate, dalla Direzione generale competente e su richiesta dei valutati,

alcune procedure di conciliazione in ricorso alle valutazioni individuali, prospettando criticità riferite, nella sostanza, al cd. “automatismo” che prevede un’incidenza consequenziale della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione sulle valutazioni individuali. All’esito delle procedure conciliative, l’Amministrazione si “...riserva di avanzare proposte correttive al sistema di valutazione della performance, così da integrare le manifestate carenze...”.

3. PROCESSO DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione, come evidenziato nelle Linee Guida n. 3, emanate nel novembre 2018 da parte del Dipartimento della funzione pubblica 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.

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 tre Dipartimenti e le Direzioni generali, con la collaborazione degli Uffici preposti alla definizione delle varie sezioni del PIAO e con il supporto metodologico dell’OIV e della sua struttura;
- Il Ministro ha comunicato all’OIV l’adozione della Relazione con nota n. 265717 del 13 giugno 2024;
- l’OIV e la 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 2023 del 3 maggio 2024, n. 198003;
 - dalla valutazione della performance organizzativa per l’anno 2023, riferita ai CdR-Dipartimenti e all’Amministrazione nel suo complesso, predisposta con delibera dello scrivente Organismo del 6 marzo 2024, n. 109450;
- l’OIV conserva nelle carte di lavoro la documentazione del processo di validazione 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 Dipartimento della funzione pubblica; viene trasmesso alla Corte dei Conti e al

- Dipartimento della funzione pubblica 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 sistema di misurazione e valutazione vigente nel corso dell’anno di riferimento; l’esame si è valso anche del confronto con la Direttiva ministeriale annuale del 20 gennaio 2023, n. 29419, successivamente modificata dal provvedimento del 19 ottobre 2023, n. 581374, 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 complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, 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 SMVP vigente la performance organizzativa complessiva del MASAF ricade sulla valutazione di tutto il personale con incidenza differenziata in ragione delle responsabilità attribuite; un peso importante è attribuito al conseguimento degli obiettivi dell’unità di appartenenza, attraverso la definizione di obiettivi per l’attività di ciascuna unità di personale.

Questo impianto, con la sua completezza nel coprire l’intero spettro delle attività e mediante il continuo monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi, costituisce il fondamento necessario anche della validazione della Relazione sulla performance.

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

5. VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati, l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2023 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 la struttura e i contenuti del Piano della performance 2023-2025 (PIAO), riferendo sui risultati ottenuti per ciascuno degli obiettivi di performance 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 2023-2025 (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, vengono inoltre rendicontati come raggiunti gli obiettivi di performance dei Direttori generali.

- 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 oltre che nella maggioranza degli uffici dirigenziali non generali, potendo riscontrare la presenza di tali obiettivi per 48 uffici su 57, ad esclusione degli uffici non generali di diretta collaborazione e dell'Unità di Missione per il PNRR.

- 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 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.*

Dai contenuti delle tabelle di sintesi, si evidenziano gli scostamenti, in positivo, tra i target programmati ed i risultati effettivamente misurati. In taluni casi le motivazioni, non riportate nella sintesi delle informazioni, sono state rilevate da parte dell'OIV nel corso delle previste attività di monitoraggio intermedio fin dalle prime fasi.

- 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. Negli allegati, sono esposte le risultanze complessive della valutazione individuale riferite a tutto il personale, sintetizzate per classi di appartenenza; le evidenze esposte rappresentano un generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale.

- 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 e il glossario fornisce definizioni chiare e concise degli acronimi specifici utilizzati.

6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

In conclusione dell'analisi, si ribadisce che il MASAF ha concretamente attivato nel corso del 2023, anche in collaborazione con questo OIV, azioni volte a recepire le raccomandazioni formulate nei documenti di validazione della relazione sulla performance delle precedenti annualità.

Si evidenzia, comunque, che il consolidamento dell'assetto organizzativo del MASAF e l'adeguamento dell'organico del personale, avviato nel 2022 ed attualmente in corso, costituiscono le condizioni per un proattivo recepimento delle normative inerenti il ciclo della performance, attivando un continuo processo di miglioramento anche attraverso una cura costante del coinvolgimento degli stakeholder nonché della qualità e del carattere sfidante degli obiettivi e degli indicatori scelti per la misurazione dei risultati conseguiti.

In considerazione di quanto esposto, questo Organismo ritiene di validare la Relazione sulla Performance 2023, esprimendo le seguenti osservazioni.

1. Questo Organismo rappresenta l'esigenza e l'urgenza di procedere al previsto aggiornamento, da parte dell'Amministrazione, del vigente SMVP anche alla luce degli esiti delle procedure di conciliazione intervenute nel corso del processo di valutazione per l'anno 2023 e riferite al cd. "automatismo" dell'incidenza differenziata della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione sulle valutazioni individuali di tutto il personale.
2. Deve essere rispettata la corretta applicazione del SMVP, in riferimento ai tempi dettati e all'utilizzo dei previsti *Descrittori per la valutazione dei comportamenti* anche attraverso il ricorso al *valore correttivo* adeguatamente motivato dal valutatore. Particolare attenzione dovrà essere rivolta al descrittore di "*Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori*" riservato ai soli valutatori, al fine di ottenere una differenziazione dei punteggi finali, come richiesto dalla normativa vigente e dalla recente indagine della Corte dei conti (rif. Deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G).
3. Si evidenzia l'opportunità, in merito agli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, di una copertura totale degli uffici dirigenziali, riportando il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute nella normativa di riferimento nel contesto del previsto aggiornamento del SMVP.
4. Si richiede una costante cura nel definire gli obiettivi, ricorrendo ad indicatori orientati agli effetti esterni (Indicatori di impatto o *outcome*) che risultano essere maggiormente rappresentativi del risultato perseguito dall'Amministrazione nei molteplici settori dei programmi di spesa che influenzano la collettività e l'ambiente. Inoltre è opportuno avviare una riflessione sull'uso degli indicatori dicotomici (SI/NO oppure 1/0), i quali, da soli, non sono in grado di rappresentare compiutamente la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

In conclusione, si raccomanda un avvio tempestivo della programmazione 2025-2027, che consenta di definire il PIAO contestualmente alla Legge di Bilancio e alle Note Integrative con il pieno rispetto della scadenza fissata al 31/01/2025, in conformità alle indicazioni contenute nel SMVP in vigore e accogliendo le indicazioni formulate dall'OIV.

Tutto ciò premesso, **l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance per l'anno 2023** 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

Cons. Mario Fiorentino

Firmato digitalmente ai sensi del CAD