

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2018

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	5
3. METODOLOGIA.....	6
4. VALIDAZIONE	7
5. OSSERVAZIONI	7

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) provvede alla validazione della Relazione sulla performance, in base a quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lett c) del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, e dall'articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016, che attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'articolo 4 del citato DPR.

Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto alcune innovazioni, incidendo anche sulla disciplina relativa alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla performance.

Per i Ministeri, il quadro degli indirizzi concernenti tali aspetti della Relazione, nonché le modalità di validazione della stessa da parte dell'OIV, è stato ridefinito dalle Linee Guida n. 3 emanate nel Novembre 2018 da parte del DFP, che sostituiscono le precedenti delibere CIVIT/ANAC.

Queste Linee Guida prevedono che tali indicazioni "siano interamente applicabili solo a partire dalle Relazioni annuali sulla *performance* relative all'annualità 2018, che dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno 2019: tali Relazioni, infatti, saranno le prime ad avere come riferimento, un Piano della *performance* redatto ai sensi del vigente testo del d.lgs. 150/2009 e delle LG 1/2017".

Oggetto di validazione è la Relazione, predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto, documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, 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.

La validazione della Relazione, come evidenziato nelle predette linee guida, 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.

La validazione deve tra l'altro verificare la condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, assicurando nel contempo la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto 150/2009, la validazione della Relazione è, inoltre, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto.

Tenuto conto di quanto premesso, l'OIV, nel validare la Relazione sulla *performance* del Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo con riferimento all'anno 2018, rileva come, nel suo complesso, il processo di predisposizione della Relazione si è svolto in modo sistematico, con la copertura dell'intero spettro di attività dell'Amministrazione, e nel rispetto del quadro normativo vigente.

Tuttavia, l'OIV nel validare la Relazione esprime alcune osservazioni, che riguardano la complessiva gestione del ciclo della performance non ancora completamente allineato alle nuove Linee Guida, e che riflettono una serie di aspetti già oggetto delle considerazioni espresse in sede di validazione della Relazione del 2017 e in sede di Relazione 2018 dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Infatti, l'adeguamento del ciclo della performance ai nuovi riferimenti è solo iniziato nel 2018 e anche nel 2019 è in corso di definizione, in seguito anche alla riorganizzazione del Ministero.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE

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, delle risorse umane e strumentali 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 della Struttura tecnica permanente presso l'OIV;
- l'adozione della Relazione è stata effettuata con nota ministeriale n° 8317 del 1 agosto 2019 e comunicata dall'ufficio di Gabinetto all'OIV;
- la Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la visibilità;
- l'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:
 - dal monitoraggio strategico;
 - dalla relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2018;
- 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 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 pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione verrà integrata con il documento di validazione.

3. METODOLOGIA

L'OIV, nell'impostare sul piano metodologico la validazione della performance, ha tenuto conto delle caratteristiche sia del ciclo che del sistema di misurazione e valutazione in atto nel corso dell'anno di riferimento.

Si è riconosciuto, nelle precedenti relazioni di questo Organismo, che 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. Le modalità adottate si caratterizzano per aver posto in atto 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.

Questo impianto, con la sua completezza nel coprire con l'articolazione degli obiettivi l'intero spettro delle attività e con il complemento del continuativo monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi, costituisce, allo stato attuale e al di là dei suoi limiti, il fondamento necessario anche della validazione della performance.

È tuttora in corso un processo di analisi e di riflessione, che coinvolge Gabinetto, Dipartimenti, Direzione generale degli affari generali, delle risorse umane e strumentali e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali e OIV, al fine di adeguare agli indirizzi ricevuti dal DFP il ciclo della Performance e il Sistema di misurazione e valutazione.

Al riguardo, si registra positivamente che il Capo di Gabinetto, con nota n. 8353 del 1 agosto 2019, ha comunicato l'intenzione di costituire un Gruppo di lavoro per il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, allineato rispetto all'evoluzione della normativa e alle Linee guida del DFP, in risposta anche alle osservazioni di questo Organismo. È prevista anche la partecipazione, ai lavori del gruppo, di un componente dell'OIV.

In tale sede si potrà affrontare una più ampia attivazione, anche con modalità strutturate, di quei processi di "*partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali*" alla valutazione della performance (art. 19 *bis* del d. lgs. 150/2009), nel cui merito si attende l'emanazione di Linee guida da parte del DFP.

4. VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2018, rileva che:

- i contenuti della Relazione risultano coerenti con i contenuti del Piano della *performance* 2018-2020;
- la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate nella Relazione;
- nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della *performance* 2018-2020;
- gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza non sono pienamente integrati nella misurazione e valutazione della *performance*;
- il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato diffusamente utilizzato;
- i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano sostanzialmente affidabili, pur non essendo pienamente soddisfatti i criteri indicati dalle Linee guida *"con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione"*;
- non risultando obiettivi conseguiti parzialmente, non sono riportati gli eventuali scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti;
- la Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano;
- 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;
- la Relazione risulta sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche.

5. OSSERVAZIONI

In merito al contenuto della Relazione e al complessivo stato del ciclo della performance, l'OIV esprime le seguenti osservazioni:

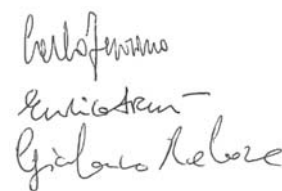
- 1) il pieno adeguamento della Relazione sulla performance alle nuove normative e agli indirizzi di riferimento richiede che si aggiorni la struttura del Piano della performance; infatti, come rilevato dall'OIV in sede di Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2018, il Piano della performance 2018-2020 non sembra aver tenuto adeguatamente in considerazione le indicazioni delle *"Linee Guida per il piano della performance dei ministeri"*. Occorrerà intervenire in particolare su:
 - a. la definizione degli obiettivi specifici del Ministero, distinguendo la programmazione triennale (obiettivi strategici) dalla definizione degli obiettivi annuali di gestione;
 - b. l'integrazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione della performance;

- c. l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale;
- 2) si deve tener conto che l'analisi dei punti di forza e di debolezza del ciclo della performance indicati nella Relazione del 2017 risulta in gran parte ancora attuale per l'anno 2018, con riferimento particolare al ritardo nel pieno utilizzo della piattaforma informatica, al limitato grado di differenziazione dei giudizi per quanto riguarda la valutazione individuale, al rispetto delle tempistiche inerenti il ciclo;
 - 3) si rileva anche la disomogeneità nella scelta di obiettivi e indicatori; l'utilizzo di indicatori "non particolarmente sfidanti", rispetto al livello di responsabilità, ai risultati raggiunti nelle annualità precedenti ed alle scadenze temporali, comporta l'indebolimento della valenza strategica dei piani, oltre al livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito;
 - 4) i dati che alimentano e valorizzano gli indicatori scelti per misurare gli obiettivi dovrebbero essere ulteriormente selezionati al fine di ottenere una più completa attendibilità, ampliando il ricorso a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate;
 - 5) si evidenzia anche l'esigenza di migliorare ulteriormente il riferimento a indicatori di *outcome* e impatto, riducendo il ricorso a indicatori fisici o finanziari, pur riconoscendo la complessità del contesto in cui il Ministero si trova ad operare, soprattutto per quanto concerne il concorso di livelli diversi di governo al raggiungimento degli obiettivi di maggiore significato strategico;
 - 6) un ulteriore aspetto, per il quale è auspicabile un miglioramento, concerne l'analisi dello stato delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane, come previsto dalle Linee guida e anche l'approfondimento riferito alle pari opportunità e al bilancio di genere con la possibilità di individuare obiettivi in questo ambito;
 - 7) resta essenziale, in conclusione, la reimpostazione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di adeguarlo alle indicazioni formulate dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche, in merito alla definizione degli obiettivi e dei relativi indicatori e di recepire anche le osservazioni formulate da questo OIV in sede di Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2018.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance per l'anno 2018.

4 settembre 2019

IL COLLEGIO



Handwritten signature in cursive script, likely belonging to a member of the Collegio.