

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 2017

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

Sommario

Presentazione	3
A. Performance organizzativa	4
B. Performance individuale	6
C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	8
D. Infrastruttura di supporto	9
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	10
F. Definizione e gestione di standard di qualità	12
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	13
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	13
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	13

Presentazione

La “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” – di seguito denominata “Relazione” – viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sulla base del quale l’Organismo indipendente di valutazione (di seguito OIV) *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”*.

Essa tiene conto delle delibere emanate dalla ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche – CiVIT e delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione delle *performance*, redatte ai sensi dell’articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016 che gli attribuisce le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*:

- delibera n. 4/2012, recante *“Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità”*;
- delibera n. 6/2013, recante *“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance”*, ad esclusione dei paragrafi 3.1 e 3.6.1.A;
- delibera n. 23/2013, recante *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*, con indicazione degli ambiti sui quali sviluppare la Relazione;
- *“Linee guida per il piano della performance”* - Ministeri (giugno 2017), di seguito LGPP;
- *“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”* - Ministeri (dicembre 2017), di seguito LGSMVP.

È necessario altresì considerare quanto previsto dall’ art. 19, commi 9 e 10, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che ha portato all’emanazione del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante il *“Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”*.

Il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, all’art. 6, comma 2, 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”*.

La Relazione riferisce sul funzionamento complessivo, per l’anno 2017, del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (di seguito denominato MIPAAF), al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza, nell’ottica di un progressivo e graduale miglioramento.

Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del MIPAAF – di seguito denominato “Sistema” – è stato adottato con D.M. n. 8649 in data 30 settembre 2010, registrato alla Corte dei Conti il 3 dicembre 2010, reg. 4 fgl.398. Esso è consultabile nel seguente link:

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

Il predetto Sistema, tuttora in essere, è stato applicato anche al ciclo della *performance* 2017 e regola sia la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, con riguardo a:

- dirigenti preposti ai Centri di responsabilità amministrativa (CRA);
- dirigenti di prima e seconda fascia;
- personale non dirigenziale.

Si tratta di un Sistema complesso, nell'ambito del quale l'individuazione dei livelli di *performance* organizzativa e individuale trova adeguata coerenza con la programmazione finanziaria e con quella strategica, prevedendo una correlazione con gli obiettivi definiti nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione: nel Sistema è, infatti, previsto che “*all'esito del monitoraggio finale (della direttiva), l'OIV effettua la valutazione organizzativa in forma percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati*” (pag. 10) attribuendoli, in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono. Alle Direzioni generali ed agli uffici dirigenziali non generali vengono attribuiti in conformità all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, che riferisce la *performance* organizzativa “*all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione*”.

A. Performance organizzativa

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, individuati dal novellato art. 8 del D.lgs. n. 150/2009, sono i seguenti:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Tenuto conto degli esiti del monitoraggio conclusivo della Direttiva ministeriale annuale, emanata con D.M. n. 983 del 24 gennaio 2017, ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e individuale, si esprime – nel complesso – una positiva valutazione sull’adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere.

Nonostante la significativa qualità degli obiettivi individuati dall’Organo di indirizzo politico, il variegato insieme di indicatori e target del Sistema continua tuttavia ad evidenziare, anche alla luce dell’applicazione al ciclo di valutazione e misurazione della *performance* 2017, alcune criticità:

- il grado di chiarezza del *cascading* degli obiettivi appare suscettibile di miglioramenti al fine di pervenire all’individuazione di indicatori sempre più significativi sotto il profilo della *performance*. In molti casi gli indicatori, oppure i correlati target, non risultano pienamente corrispondenti ai criteri di cui all’articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009. La mancanza di un adeguato allineamento temporale del ciclo della *performance* (a partire dalla redazione e pubblicazione del Piano della *performance*), pur prendendo atto dei progressi registrati nel 2017 rispetto al 2016, con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica, rende indispensabile riferirsi ad indicatori in grado di rilevare lo svolgimento dei compiti *strictu sensu* operativi anche nella Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione. Disporre congiuntamente dei documenti di programmazione strategica, economico-finanziaria e organizzativa consentirebbe di utilizzare, nei rispettivi ambiti, indicatori e target dai quali si evidenzia il risultato e le modalità di miglioramento nello svolgimento delle peculiari attribuzioni afferenti alla posizione gerarchica della struttura organizzativa e del valutato, da valutare diversamente coinvolti con orientamento al conseguimento degli obiettivi strategici ed alla qualità amministrativa;
- il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della *performance* delle strutture amministrative non appare del tutto adeguato, anche con riferimento ai sistemi di reportistica sulla piattaforma GZoom. Il progressivo utilizzo della piattaforma informatica dedicata potrebbe apportare importanti avanzamenti;
- il grado di condivisione, nelle strutture ministeriali, della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa necessita di maggiore formazione e di un più mirato riconoscimento delle necessarie figure professionali, per qualificare ed incentivare l’impegno del personale impegnato a supporto ai dirigenti. Nel corso del 2017, va registrato positivamente l’impegno dell’Amministrazione che ha svolto attività formative rivolte ai dirigenti.

Il Piano della *performance* è stato redatto e pubblicato con Decreto del Ministro n. 7986 del 26 giugno 2017 e, pur non rispettando il termine ordinatorio di cui al comma 1, lettera a) dell’articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009, è stato predisposto con una tempistica comunque migliorativa di quanto avvenuto nel 2016.

Il Piano della *performance* 2017-2019 non ha potuto tenere conto delle “Linee Guida per il piano della performance dei Ministeri” (pubblicate nel giugno 2017 e redatte ai sensi dell’articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016 che attribuisce al Dipartimento della Funzione

Pubblica - DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance) nelle quali sono state individuate alcune priorità, tra cui si segnalano il “*riallineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica*”, nonché una “*maggiore attenzione al livello ‘alto’ della pianificazione e alla centralità della performance organizzativa*”.

B. Performance individuale

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, come previsti dall’art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, sono i seguenti:

- a) gli indicatori di *performance* relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il Sistema per la misurazione e la valutazione della performance del MIPAAF si caratterizza:

- 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.

Rimane da sperimentare, per il personale di livello non dirigenziale, quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009 per cui la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

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.

Il calcolo del coefficiente di presenza è effettuato alla luce delle circolari DG AGRET n. 6932 del 21 marzo 2017 e n. 8898 del 21 aprile 2017 con le quali sono stati individuati nuovi criteri per le modalità di calcolo del coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale da applicare al ciclo 2017.

Il nuovo articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recita: “*Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.*”.

L'OIV, sulla base dei livelli di *performance* attribuiti ai valutati, compila le graduatorie complessive delle valutazioni individuali dei dirigenti di prima fascia, dei dirigenti di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Relativamente al 2017, si evidenzia quanto segue:

- la programmazione economico finanziaria 2017-2019 è avvenuta nei tempi previsti dalla normativa. Attraverso la nota integrativa dello stato di previsione della spesa del MIPAAF sono state confermate 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 n. 983/2017 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 n. 18 obiettivi, di cui n. 10 strategici e n. 8 strutturali;
- la “Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione” del MIPAAF, Anno 2017” – nell'ambito della quale sono stati assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità amministrativa gli obiettivi, le risorse umane, finanziarie e strumentali – è stata emanata con Decreto del Ministro n. 983 del 24 gennaio 2017. Si rileva che la Direttiva ministeriale stabilisce che i monitoraggi siano quadrimestrali e risultano regolarmente svolti;
- la definizione del sistema delle direttive di II e III livello si è completata nel I quadrimestre 2017¹; conseguentemente, anche per le criticità derivanti dall'applicazione delle disposizioni in materia di assorbimento del Corpo Forestale dello Stato di cui al D.Lgs. n. 177/2016 che ha previsto, tra l'altro, l'assegnazione di un contingente di personale del Corpo al Ministero, l'aggiornamento del Piano della Performance 2017-2019 è avvenuto con Decreto del Ministro n. 7986 del 26 giugno 2017;
- alla data attuale sono in fase di completamento le procedure di valutazione, all'esito delle quali l'Amministrazione disporrà dei dati da utilizzare nella Relazione sulla performance 2017.

¹ I Dipartimenti e le Direzioni generali, in attuazione della Direttiva ministeriale, hanno proceduto ad emanare le direttive di primo e di secondo livello nell'ambito del *cascading* degli obiettivi strategici e strutturali – e dei conseguenti programmi e piani di azione operativi – assegnando le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali, e hanno aggiornato i documenti in tutti i casi in cui si è verificata, in corso d'anno, l'assegnazione di nuove risorse finanziarie per effetto dell'introduzione di nuovi capitoli di spesa ovvero per recepire gli interventi correttivi. Tali documenti sono stati pubblicati sul sito del MIPAAF – Amministrazione trasparente – e sono consultabili al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/12235>

Oltre ai suddetti documenti programmatori, nel corso del 2017 è stato adottato anche l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2017-2019, avvenuto con D.M. n. 1342 in data 31 gennaio 2017, consultabile al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10858>.

D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2017 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte solo parzialmente con l'ausilio di un sistema informativo dedicato.

L'Amministrazione si è dotata di un software (GZoom) per la gestione del ciclo della performance. L'orientamento è stato quello di privilegiare (in mancanza di software sviluppato o riutilizzato per conto della pubblica amministrazione) l'acquisizione di software libero o a codice sorgente aperto (Open Source), seguendo l'indicazione contenuta nell'art. 68 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i. (Codice dell'Amministrazione Digitale – C.A.D.). Al riguardo si fa riferimento alla Circolare AGID 6 dicembre 2013 n. 63 “Linee guida per la valutazione comparativa prevista dall'art. 68 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 C.A.D. che al punto 4.1.2 descrive le licenze d'uso di prodotti software libero o a codice sorgente aperto.

Attualmente è in corso una fase di sperimentazione del software GZoom per la gestione del ciclo della *performance* nell'ambito della Struttura Tecnica Permanente dell'OIV MIPAAF.

Il MIPAAF, oltre all'utilizzo del sistema E-PROT 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. Si evidenziano alcuni strumenti:

- **Banche Dati SIAN:**

- Consultazione pubblica Registro Titoli 2015-2020 e esito calcolo
- Consultazione pubblica Registro Aventi Diritto
- Consultazione Conduttori Particella
- Consultazione pubblica albi
- Consultazione pubblica Registro Titoli scaduti al 31 dicembre 2014

- **AGEA Quote Latte:**

- Registro Pubblico delle Quote
- Consegne Mensili per regione
- Consegne Mensili per provincia
- Quote individuali
- Albo degli Acquirenti Riconosciuti

- **AGEA Vitivinicolo:**

- Elenchi in consultazione

- **Altre Banche Dati MIPAAF:**

- Banca Dati Fitofarmaci
- Riepiloghi dichiarazioni di vendita di prodotti fitosanitari
- Centri di Imballaggio delle Uova
- Prezzi dei cereali
- Repertorio dei cavalli stalloni
- Consultazione Registri delle Varietà Agrarie ed Ortive
- Elenco degli Operatori Biologici Italiani
- Consultazione Registri Fertilizzanti e Fabbrianti
- Consultazione prodotti DOP e IGP
- Pesca - Catalogo delle Ricerche
- Banca Dati Bio: Prodotti Fitosanitari e Corroboranti
- Registri dematerializzati di carico e scarico
- **Banca Dati Nazionale Operatori Ortofrutticoli:**
 - Consultazione corsi per referenti per la conformità
- **Sistema Integrato Gestione del Rischio:**
 - Consultazione Piani Assicurativi Individuali - PAI
 - Consultazione Rese
 - Consultazione esiti domande
- **Rete Rurale Nazionale**

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il MIPAAF ha dato rilievo, nella Sezione del sito Web dedicata a “Amministrazione Trasparente”, ai propri impegni per la trasparenza.

In particolare, la “Community della Trasparenza del MIPAAF” è l’iniziativa con la quale il Ministero ha avviato uno dei canali di ascolto dedicati agli *Stakeholder* sui temi della trasparenza. All’interno di questa pagina di Community sono previsti Forum di discussione su vari aspetti della trasparenza che il MIPAAF sta affrontando per ricevere consigli, suggerimenti e materiale da condividere con tutti i membri della Community stessa. L’iscrizione alla “Community della Trasparenza del MIPAAF” è possibile dietro l’invio del modulo allegato alla pagina Web, compilato in tutte le sue parti, all’indirizzo trasparenza@politicheagricole.it. Una volta terminato il processo di accreditamento vengono comunicate al referente indicato le credenziali per l’accesso (user e password).

Nel corso del 2017, 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 posti in essere i seguenti adempimenti:

- come già evidenziato, è stato approvato, con D.M. n. 1342 del 31 gennaio 2017, il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - PTPCT 2017-2019, contenente l’apposita sezione prevista dall’art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013. Il Programma è stato adottato viste le delibere adottate dall’ANAC in materia

di Anticorruzione e Trasparenza ed, in particolare, la recente delibera adottata con determinazione n. 1310/2016, recante “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”. La relazione conclusiva del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Art. 1, c. 14, legge n. 190/2012) è reperibile al link

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10870> ;

- Nella Sezione del sito Web MIPAAF, dedicata a “Amministrazione Trasparente”, sono reperibili le seguenti informazioni, pur non completamente esaustive dell’attività 2017:
 - modalità per l’accesso civico “semplice” (Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, 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 Circ. n. 2 del 30/05/2017)
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11121> ;
- il giorno 28 novembre 2017 si è svolta presso il Ministero la “Giornata della Trasparenza” per il 2017.
Il programma della giornata e tutti gli interventi svolti sono pubblicati al link seguente:
<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11956> ;
- l’OIV ha emesso in data 20 aprile 2017 il Documento di attestazione sull’assolvimento di specifici obblighi di trasparenza al 31 marzo 2017 – adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 236/2017 – trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza con nota prot. n. 5215 del 26 aprile 2017, pur evidenziando alcune criticità.
- la mappatura, valutazione e gestione dei rischi di corruzione si è svolta anche nel 2017 mediante l’utilizzo del software “GZoom”: tramite un sistema informatico standardizzato, ciascun Ufficio ha potuto trasmettere la propria scheda con le valutazioni dei rischi, per ogni processo, indicando i fattori abilitanti e il “peso” degli stessi rischi, proponendo misure, con finalità preventive, per la gestione degli stessi. Le

informazioni sono state recepite dal Gruppo di supporto e dal RPCT, che le hanno vagliate, valutate e, ove necessario, corrette. Questi dati sono liberamente correlabili tra loro in maniera agevole per poter associare a ciascuna area di rischio i relativi processi/sottoprocessi, obiettivi, misure, responsabili e tempistiche di intervento. Inoltre, il software supporta il calcolo del grado di rischio secondo quanto previsto dal PNA. Le informazioni così elaborate possono supportare le fasi ulteriori e sono utili per affrontare ogni proposta di adeguamento del PTPCT. Il software permette inoltre di creare uno “storico” degli eventi che agevola il recupero di informazioni in termini di analisi svolte, rischi correlati a particolari processi/sottoprocessi, andamento della rischiosità per ciascuna area/processo. Tramite il modulo descritto si può redigere il Piano e monitorarne l'andamento e l'esecuzione. Grazie all'utilizzo del software citato, mediante il database sul quale opera, si può tenere traccia di tutti i contributi derivanti dai soggetti coinvolti nella stesura e aggiornamento del PTPCT: dall'analisi di processo, quando cominciano a nascere le anagrafiche dei dati, fino alla identificazione delle aree a rischio con le relative misure; dalla pubblicazione sul sito Internet istituzionale dell'Amministrazione al suo costante aggiornamento e comunicazione;

- al fine di svolgere una valutazione corretta del rischio si è reso necessario l'aggiornamento dei processi: si è dovuto tenere in conto delle riorganizzazioni (creazione della Direzione Foreste e assegnazione di nuovi incarichi dirigenziali). In ogni caso, la mappatura risulta completa, con esclusione solo dei processi irrilevanti sotto il profilo corruttivo. Si è proceduto sulla base delle attività svolte dal Ministero, individuando le azioni di competenza dei vari Uffici, utilizzando i riferimenti normativi, le schede di valutazione del rischio degli anni precedenti e interloquendo con i dirigenti preposti alle varie unità organizzative. I processi identificati e catalogati sono stati inseriti nel database del software GZoom, in modo che ogni responsabile per la compilazione si trovasse a operare con un sistema standardizzato e già predefinito. Più nel dettaglio, sono stati individuati e analizzati: 180 processi; circa 86 tipologie diverse di rischi identificati; 6 tipologie diverse di cause di rischio.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Come descritto anche nella precedente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il MIPAAF ha provveduto alla mappatura ed alla rilevazione degli standard di qualità dei servizi, secondo le indicazioni fornite dalle delibere ANAC.

Sono state elaborate n. 97 tabelle riepilogative relative ai servizi, già descritte nella precedente Relazione 2016, che sono disponibili al link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6261>

Al fine di ottenere ulteriori miglioramenti nella gestione degli standard di qualità, si evidenzia la necessità di rafforzare la cultura e le metodologie del controllo di gestione.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV valuta positivamente le azioni poste in essere dall'Amministrazione, alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della *performance* ed evidenzia 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 ciclo medesimo.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio seguite dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi sui dati riferiti in sede di Relazione sulla performance 2016 e delle relazioni quadrimestrali di monitoraggio 2017;
- 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione, 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 delle relative Delibere ANAC. Gli schemi MIPAAF di cui alla Delibera CiVIT, n. 23/2013 sono disponibili nel Portale della performance.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Il principale punto di forza del ciclo della *performance* del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali è rappresentato dalla capacità di misurare, attraverso monitoraggi costanti, un elevato numero di procedimenti anche in termini di impatto esterno. Il punto di debolezza del ciclo della *performance* è, invece, rappresentato dal ritardo nella formalizzazione di alcuni atti di programmazione.

Nel corso dell'anno 2018, l'attenzione andrà rivolta all'applicazione delle "Linee guida per il piano della performance" - Ministeri (giugno 2017) e delle "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" - Ministeri (dicembre 2017).

Al riguardo si ritiene utile evidenziare i seguenti aspetti:

- la *mission* del MIPAAF si inserisce in un contesto complesso, caratterizzato da molteplici soggetti istituzionali multilivello (Unione Europea, Governo, Regioni). Pertanto, l'esplicitazione della rilevanza e pertinenza degli indicatori/target – rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Amministrazione – dovrebbe tenere conto della profonda interazione tra i diversi soggetti istituzionali, la quale determina l'aumento dei vincoli esogeni e, dunque, dovrebbe indurre a privilegiare indicatori di *output* dotati di rilevante qualità strategica perché afferenti ai compiti precipui del Ministero;
- nonostante l'importante esperienza di valutazione europea delle politiche di sviluppo rurale, svolta in Italia dalla Rete Rurale Nazionale, il Sistema non fa riferimento a tali standard, nonché a comparazioni con Amministrazioni omologhe, europee o internazionali;
- appare necessario accrescere l'indipendenza della valutazione della performance. L'articolo 6, comma 2, del D.P.R. n. 105/2016 prevede che gli OIV, ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuovano l'utilizzo da parte dell'Amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna e dei relativi impatti. A tal fine, dopo approfondita discussione interna all'OIV ed un confronto con il Dipartimento della funzione pubblica nel corso dell'anno 2017, il 15 febbraio 2018 l'Organismo ha deliberato di approfondire quanto la filiera istituzionale Stato-Regioni sperimenta nella valutazione di matrice europea, al fine di valorizzare eventuali esperienze che possano risultare utili al sistema di misurazione e valutazione della performance della P.A., introdotto dal Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., oggi alle soglie di una revisione, alla luce delle Linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica nel dicembre 2017. Con tale lavoro, che avrà le caratteristiche di uno studio preliminare senza implicazioni cogenti per l'Amministrazione, il Collegio intende porsi nella condizione di offrire un sempre più efficace supporto metodologico (art. 6, comma 2, del DPR n. 105/2016).

La *performance* organizzativa, al di là delle limitazioni contingenti, si conferma essere una buona base oggettiva di valutazione. Resta da approfondire il Sistema di valutazione individuale, le cui potenzialità di diversificazione dei giudizi e dei parametri nel tempo non sono adeguatamente utilizzate.

Nell'ambito delle iniziative di miglioramento della *performance*, si suggerisce, in linea con quanto esposto nella relazione sull'annualità 2016, di:

- promuovere il rispetto della direttiva 18 maggio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla “semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi”;
- prevedere la creazione di una base culturale della gestione della *performance* organizzativa condivisa, standardizzata e basata sulle metodologie ampiamente diffuse in letteratura (es. *Balanced Scorecard*). Fermo restando che è condizione indispensabile la più attiva partecipazione della dirigenza a tutti i livelli, lo *skill* richiesto è sicuramente alto perché un operare consapevole in tali ambiti implica, oltre che la necessità di seguire costantemente la legislazione e le sue novità, la dimestichezza con i principali documenti di programmazione finanziaria, la conoscenza dei principi fondamentali del *project management*, dei principali criteri per la valutazione del rischio, nonché attitudini al *problem solving* per individuare ipotesi di lavoro che migliorino nel tempo. Pertanto si ritiene necessario agire - oltre che per promuovere un atteggiamento favorevole al miglioramento evidenziandone i vantaggi

per l'organizzazione - attraverso il costante aggiornamento della formazione in tali materie, imprescindibile leva strategica, come si è realizzato nel corso del 2017 con apprezzabili iniziative formative interne della Direzione generale AGRET, validate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e rivolte ai dirigenti di seconda fascia.

Roma, 21 febbraio 2018

IL COLLEGIO

F.to: Carlo Ferocino

Enrico Arcuri

Simona Bianchini