

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2021

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLA RELAZIONE 2020.....	4
3. PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	6
4. METODOLOGIA.....	8
5. VALIDAZIONE	9
6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI.....	11

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali ha ricevuto, in data 11 luglio 2022 prot. n.308334, 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 2021, 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 2021, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Nel corso del 2021, il MIPAAF ha potuto valersi della nuova organizzazione definita con il decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, e oggetto dei successivi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, D.P.C.M. 5 dicembre 2019 n. 179 e 5 dicembre 2019 n. 180 inerenti al regolamento di organizzazione del Ministero e al regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione, sulla cui base, 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 ultimi 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.

Il MIPAAF ha provveduto il 29 gennaio 2021 a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per la valutazione della performance le ragioni del ritardo nell'adozione del Piano della performance 2021-2023, secondo quanto previsto dall'art. 10 c. 5 del D.lgs. 150/2009, rappresentando che "a causa delle dimissioni della Ministra Teresa Bellanova dal 13 gennaio u.s. e, a seguire, dal 26 gennaio u.s., del Presidente del Consiglio dei Ministri nonché Ministro ad interim Giuseppe Conte, lo scrivente Ministero non sarà in grado di osservare il termine del 31 gennaio per l'adozione del piano in questione".

A seguito della ritardata adozione del Piano 2021/2023, approvato con Decreto del Ministro n. 357616 del 05/08/2021 - Registrato dalla Corte dei conti in data 29/10/2021 al n. 920, la Direttiva ministeriale annuale, prot. n. 99872 del 1° marzo 2021, successivamente modificata dal

provvedimento prot. n. 591219 dell'11 novembre 2021, ha costituito il riferimento effettivo per la programmazione del 2021 e per la verifica dei risultati per ogni quadrimestre e per l'intero anno.

Questo impianto, da tempo collaudato, ha consentito di sostenere con sufficiente affidabilità il monitoraggio periodico e conclusivo dell'annualità, anche ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale, in termini non dissimili dalla prassi instaurata nei precedenti esercizi, che pure avevano visto un consistente ritardo nell'adozione del Piano.

Tenuto conto di quanto premesso, l'OIV, nel validare la Relazione sulla performance del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali con riferimento all'anno 2021, rileva come il processo di predisposizione della Relazione si è svolto in modo sistematico, con la copertura dell'intero spettro di attività dell'Amministrazione. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione ha riguardato, oltre agli obiettivi trasversali, strategici e strutturali, anche gli obiettivi operativi di livello dirigenziale non generale e del personale delle aree; la sola valutazione dei Capi Dipartimento è in attesa di formalizzazione, dopo che l'OIV ha trasmesso al Ministro la propria proposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

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 nel documento di validazione della Relazione del 2020.

2. RECEPIMENTO OSSERVAZIONI OIV SULLA RELAZIONE 2020

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance 2020, l'OIV ha espresso le seguenti osservazioni:

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

Riguardo al punto 1., l'Amministrazione riconosce nella Relazione sulla *performance* l'esigenza di superare il ritardo nelle varie fasi del ciclo della *performance*, per il 2021 principalmente dovuto al cambio della compagine governativa e all'ulteriore avvicendamento in seno alle figure apicali del Gabinetto del Ministro. Al proposito, questo Organismo deve riprendere quanto sottolineato già in

chiusura del Documento di validazione della relazione sulla performance anno 2020 nel senso che “la tempestività dell’adeguamento rispetto alle osservazioni espresse dovrà essere valutata anche alla luce della nuova situazione determinata dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e dalla successiva legge di conversione con modifiche, 6 agosto 2021 n. 113”. Se, infatti, il “Piano integrato di attività e organizzazione” (Piao), che secondo l’art. 6, comma 1, le amministrazioni adottano entro il 31 gennaio di ogni anno “nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”, apre sicuramente una prospettiva importante per una pianificazione integrata delle attività dei ministeri, occorre considerare i tempi effettivi di emanazione dei provvedimenti preannunciati dalla nuova normativa. Questi comprendono infatti un D.P.R. contenente l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piao e la pubblicazione, da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri previa intesa in sede di Conferenza unificata, di indicazioni sui contenuti e lo schema tipo del Piao.

Dopo una serie di rinvii della scadenza inerente la pubblicazione del Piao, Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, è stato pubblicato sulla GU Serie Generale n.151 del 30 giugno 2022, con entrata in vigore dal 15 luglio 2022; il 30 giugno 2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato sul proprio sito il decreto ministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao. Di conseguenza, la tempestività dell’adozione da parte delle amministrazioni dei documenti previsti dai provvedimenti citati deve essere valutata tenendo conto dell’incertezza generata da questi ritardi, rispetto anche alla complessità del processo decisionale nell’ambito di organizzazioni complesse come i ministeri. Se il termine ultimamente fissato per la presentazione del Piao nell’anno di prima applicazione, il 30 giugno 2022, è in pratica contestuale alla pubblicazione ufficiale dei provvedimenti che ne orientano i contenuti, non si può imputare l’eventuale ritardo nell’adozione alla responsabilità delle amministrazioni interessate.

Riguardo al punto 2., l’OIV rileva che il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), rispondente alle indicazioni ricevute dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP), dopo il parere positivo espresso dall’Organismo indipendente di valutazione della performance in data 30 dicembre 2021, è stato adottato con il Decreto Ministeriale prot. n° 48272 del 2 febbraio 2022, registrato dai competenti organi di controllo il 1° marzo 2022 al n° 158.

Il nuovo SMVP, in corso di applicazione operativa a partire dall’avvio del ciclo della performance 2022-2024, prevede come richiesto 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 MIPAAF abbia posto le basi per la risoluzione delle criticità oggetto dell’osservazione dell’OIV di cui al punto 2, sopra citato, che potrà essere completata nell’impostazione del ciclo della performance in fase di avvio, sviluppando ulteriormente le innovazioni di metodo introdotte nei piani della performance 2020/2022 e 2021/2023 e 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.

L'OIV ritiene, per le ragioni esposte, di non poter esprimere una valutazione compiuta sul recepimento da parte del MIPAAF di entrambe le osservazioni formulate nel documento di validazione della Relazione sulla performance del 2020, riconoscendo che il Ministero ha avviato nel corso del 2021 alcune azioni significative in tal senso, il cui esito non è tuttavia al momento rilevabile con precisione, anche per effetto delle inerzie e dei ritardi che si sono sopra richiamati e che non sono imputabili alle singole amministrazioni interessate dalle normative emergenti.

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 che sono state realizzate 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;
- l'adozione della Relazione è stata comunicata dal Ministro all'OIV, con nota n. 308334 del 11 luglio 2022;
- la Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la visibilità;
- 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 2021;

- 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; 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 sistema di misurazione e valutazione in atto nel corso dell'anno di riferimento. Considerata la ritardata adozione del Piano di performance 2021-2023, l'esame si è valso anche del confronto con la Direttiva ministeriale annuale, prot. n. 99872 del 1° marzo 2021, successivamente modificata dal provvedimento prot. n. 591219 dell'11 novembre 2021, e con gli esiti del relativo monitoraggio.

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

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

5. VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati, l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2021 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 2021-2023, 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 2021-2023; è riportata la rendicontazione sia dei 7 obiettivi specifici triennali sia dei 7 obiettivi strategici e dei 12 obiettivi strutturali, individuati sulla base delle priorità politiche. Gli allegati prospettano i risultati complessivi della valutazione individuale del personale e dei dirigenti per classi di appartenenza. Non è stato possibile includere le valutazioni individuali dei Capi Dipartimento perché il relativo procedimento è stato avviato ma non concluso, ma gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti sono rendicontati.

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

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

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

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

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

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

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

Per un obiettivo triennale non raggiunto nel dato riferito al 2021 per quanto riguarda un indicatore attinente alle misure di sostegno al settore agricolo nel PNRR, non risulta fornita la motivazione, riservandosi peraltro il Dipartimento competente di rimodulare la definizione dell'indicatore per gli anni successivi.

Per l'obiettivo strategico n° 26, indicatore 2, con un grado di raggiungimento molto elevato rispetto a quanto programmato, sono state riportate dettagliate motivazioni.

Per due obiettivi è stata richiesta la riformulazione del target in sede di secondo monitoraggio della Direttiva Generale e 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 7 obiettivi strategici e 12 obiettivi strutturali compresi nella Direttiva Generale per l'anno 2021, che il Piano non considera direttamente, ma come allegato al Piano stesso, e che determinano la componente riferita ai risultati della valutazione individuale di dirigenti e personale; negli allegati, le risultanze complessive della valutazione individuale riferite a tutto il personale sono sintetizzate per classi di appartenenza; le relative modalità di misurazione e valutazione sono adeguate.

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

La Relazione risulta parzialmente conforme alle disposizioni normative vigenti e alle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di novembre 2018. Le criticità principali da risolvere riguardano il rispetto della tempistica e la qualità di obiettivi e indicatori; riguardo all'aggiornamento del SMVP, si rileva che il nuovo SMVP è stato formalmente adottato all'inizio del 2022.

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

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

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

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

6. CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI

Dall'analisi esposta risulta come il MIPAAF nel corso del 2021 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.

Lo sforzo compiuto in questo arco di tempo è apprezzabile, tenuto conto del prolungarsi dell'emergenza pandemica, degli impegni prioritari per l'impostazione di progetti nell'ambito del PNRR e dell'avvicendamento, all'inizio del 2021, degli stessi organi di indirizzo politico.

In particolare, l'operatività del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, contestuale rispetto all'avvio del ciclo della performance 2022/2024, rappresenta una condizione fondamentale per il pieno allineamento alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP, che richiede peraltro di avere seguito nelle determinazioni attese nel corso del 2022. 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.

In considerazione anche di inerzie e ritardi attinenti alla definizione del quadro normativo riferito al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come rilevati al punto 2. *Recepimento osservazioni OIV sulla relazione 2020* di questo documento, l'OIV non reitera formalmente in questa 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.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance per l'anno 2021 presentata dall'Amministrazione.

Il titolare dell'OIV Monocratico

Gianfranco Maria Rebora

Firmato digitalmente ai sensi del C.A.D.