

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE  
ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI  
**ANNO 2018**

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. Stato d'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	10
F. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	10
G. Definizione e gestione di standard di qualità .....	12
H. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	13
I. 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” del Ministero – di seguito denominata “Relazione” – viene redatta ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. 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, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*.

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”*.

In base all’evoluzione della normativa e considerando che il sistema vigente è rimasto quello adottato dall’Amministrazione in prima applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.

150, in questa fase assumeranno rilievo prioritario la revisione e l'adeguamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Nel corso dell'anno 2018, atteso che le *Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* – Ministeri sono state emanate nel dicembre 2017, questo Organismo ha attivato un confronto con le diverse strutture interessate, sull'opportunità di aggiornare ed adeguare il Sistema.

La Relazione quindi riferisce sul funzionamento complessivo, per l'anno 2018, del vigente Sistema del Ministero, adottato con D.M. n. 8649 in data 30 settembre 2010, al fine di rilevare le criticità ed i punti di forza. Lo stesso è consultabile al seguente link:

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

Il predetto Sistema, pertanto, è stato applicato anche al ciclo della *performance* 2018 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 (Direzioni generali ed agli uffici dirigenziali non generali) 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. 1654 del 15 febbraio 2018, ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e individuale, si esprime 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* 2018, alcune criticità:

- il grado di chiarezza del *cascading* degli obiettivi appare ancora 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 di un lieve miglioramento registrato nel 2018 rispetto al 2017, 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 evidenzino il risultato e le modalità di miglioramento nello svolgimento delle peculiari attribuzioni afferenti alla posizione gerarchica della struttura organizzativa e del valutato;
- il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della *performance* delle strutture amministrative ha beneficiato di un maggiore utilizzo dei sistemi di reportistica sulla piattaforma GZoom;
- 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.

Il Piano della *performance* è stato redatto e pubblicato con Decreto del Ministro n. 4866 del 16 maggio 2018 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 2017.

Il Piano della *performance* 2018-2020, oltre al mancato rispetto del termine temporale previsto per l'aggiornamento, non sembra aver tenuto adeguatamente in considerazione le indicazioni 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 Ministero 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 tuttora 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.

Allo stato attuale, il calcolo del coefficiente di presenza è effettuato alla luce delle circolari Direzione Generale 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 a partire dal ciclo 2017. Con la circolare n. 1072 del 25 gennaio 2018 l'Amministrazione ha comunicato la disponibilità, sul Sistema di Gestione del personale, di una nuova funzionalità per la gestione della valutazione della performance individuale per il personale non dirigenziale. Tale funzionalità consente, al responsabile e al polo delega di ogni struttura, di compilare per ciascun dipendente la scheda di valutazione dei 'Comportamenti organizzativi' che si integra al 'Punteggio risultati' (coefficiente di presenza), tramite una funzione valorizzata automaticamente dal sistema, a valle di una elaborazione

secondo criteri predefiniti. A tale riguardo si osserva che la soluzione adottata dall'Amministrazione dovrà essere riconsiderata alla luce del nuovo CCNL relativo al personale del comparto “*funzioni centrali*” - triennio 2016-2018, stipulato in data 12 febbraio 2018 e pubblicato in GURI n° 131 dell' 8 giugno 2018, nonché del disposto del novellato articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che 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.*”.

Nell'ambito del sistema vigente è previsto inoltre che l'OIV, sulla base dei livelli di *performance* attribuiti ai valutati, compili 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 2018, si evidenzia quanto segue:

- la programmazione economico finanziaria 2018-2020 è avvenuta nei tempi previsti dalla normativa. Attraverso la nota integrativa dello stato di previsione della spesa del Ministero sono state ridefinite 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. 1654 del 15 febbraio 2018 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. Si rileva che la Direttiva ministeriale stabilisce che i monitoraggi siano quadrimestrali;
- la definizione del sistema delle direttive di II e III livello si è completata nel I quadrimestre 2018<sup>1</sup>; l'aggiornamento del Piano della Performance 2018-2020 è avvenuto con Decreto del Ministro n. 4866 del 16 maggio 2018, tenuto conto dell'istituzione della Direzione Generale

---

<sup>1</sup> 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 Ministero – Amministrazione trasparente – e sono consultabili al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/13650>



delle Foreste avvenuta con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 143 del 17 luglio 2017.

Allo stato attuale, le procedure di valutazione, inerenti l'anno 2018, sono state oggetto di confronto tra l'Amministrazione e le OO.SS.. A tale riguardo la Direzione Generale AGRET ha emanato la Circolare prot. n. 3662 del 14 marzo 2019, con la quale viene confermata la disponibilità della funzionalità, sul Sistema di Gestione del Personale, per la gestione della valutazione della performance. Vengono altresì indicati i criteri per la determinazione del coefficiente di presenza applicato al 'Punteggio risultati'.

#### D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2018 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte con l'ausilio del sistema informativo GZoom per la gestione del ciclo della performance con il supporto assicurato dalla Struttura Tecnica Permanente dell'OIV.

Il Ministero, 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**

Inoltre è disponibile un ricco insieme di dataset in formato OpenData consultabile al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6991>

## E. Stato d'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Nel corso del 2018 è stato adottato anche l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2018-2020, avvenuto con D.M. n. 1117 del 31 gennaio 2018, consultabile al seguente link:

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

Successivamente, con la pubblicazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2019-2021, è stato reso disponibile l'Allegato IV Monitoraggio 2018 – Stato Attuazione Misure, aggiornato al 30 gennaio 2019, che riporta il dettaglio dell'attuazione delle misure adottate dalle strutture ministeriali, consultabile al seguente link:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/6%252Fd%252Fc%252FD.8e488204a04a0dbdaf45/P/BLOB%3AID%3D10858/E/pdf>.

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

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

Con Decreto ministeriale n. 2736 del 14 marzo 2018 è stata nominata, a decorrere dal 1° marzo 2018, la Dr.ssa Alessandra Stefani quale Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero.

Nel corso del 2018, 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:

- Pubblicazione, come in precedenza riportato, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - PTPCT 2018-2020, contenente l'apposita sezione prevista dall'art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013. Il Piano è stato adottato tenendo conto delle delibere ANAC in materia di Anticorruzione e Trasparenza. Per l'anno 2018 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 del Ministero, dedicata a “Amministrazione Trasparente”, sono reperibili le seguenti informazioni:
  - 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 n. 2 del 30 maggio 2017) <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11121>;
- il giorno 21 novembre 2018 si è svolta presso il Ministero la “Giornata della Trasparenza” per il 2018.  
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/13281>;
- l'OIV ha emesso in data 26 aprile 2018 il Documento di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2018, adottato ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018 e trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza con nota n. 4232 del 26 aprile 2018;

- la mappatura, valutazione e gestione dei rischi di corruzione si è svolta anche nel 2018 mediante l'utilizzo del software "GZoom". Tramite il 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. 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;
- nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018-2020 sono stati individuati 150 processi con circa 86 tipologie diverse di rischi identificati e 6 tipologie diverse di cause di rischio. Al fine di svolgere una valutazione corretta del rischio si è reso necessario l'aggiornamento dei processi in considerazione della operatività della Direzione Foreste e dell'assegnazione di nuovi incarichi dirigenziali. In ogni caso, la mappatura risulta completa, con esclusione solo dei processi irrilevanti sotto il profilo corruttivo. 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.

## G. 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 Ministero 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 2017, 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.

## H. 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.

## I. 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 2017 e delle relazioni trimestrali di monitoraggio 2018;
- 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 della relativa Delibera ANAC n. 141 del 21 febbraio 2018.

## PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nella relazione dello scorso anno l'OIV aveva osservato che “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)”.

Questa indicazione, tuttavia, anche a causa dei processi di riorganizzazione della struttura ministeriale tuttora in corso, non ha potuto trovare ancora applicazione, tanto che all'inizio del mese di aprile del 2019 il piano della performance 2019-21 è in fase di elaborazione. A tale riguardo il Collegio, alla luce degli incontri intercorsi con l'Amministrazione, auspica la più ampia coerenza dei contenuti del Piano con le indicazioni fornite dalle Linee guida del DFP.

In riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si ravvisa la necessità di una approfondita revisione, che tuttavia appare condivisa sia dall'Amministrazione sia dalle OO.SS., come emerso nel corso degli incontri svolti in sede di contrattazione integrativa.

Restano da attuare le “proposte di miglioramento” espresse dalla precedente relazione dell'OIV, ma si deve anche riscontrare che le Linee guida del DFP per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aprono una serie di problematiche ulteriori che dovrebbero trovare attenzione nel corso del corrente anno.

Allo stato attuale, 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.

Il principale punto di debolezza del ciclo della *performance* è rappresentato dal ritardo nella formalizzazione di alcuni atti di programmazione, come ripetutamente segnalato anche da questo Organismo; tuttavia la nuova impostazione proposta dalle Linee guida, emanate nel 2017, richiede ulteriori importanti aggiornamenti e revisioni.

Al riguardo si ritiene utile evidenziare i seguenti aspetti, distintamente riferiti al Piano della performance, alla misurazione e valutazione della performance individuale, agli interventi di sostegno e promozione di una cultura organizzativa e della valutazione.

## **PIANO DELLA PERFORMANCE**

In conformità alle Linee guida del DFP, si rende necessario intervenire sulla definizione degli **obiettivi specifici del Ministero**, distinguendo la programmazione triennale (obiettivi strategici) dalla definizione degli obiettivi annuali di gestione.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici con orizzonte triennale, le Linee guida ne raccomandano la definizione entro il mese di luglio al fine di orientare, in coerenza, i contenuti della Nota integrativa al bilancio e della successiva Direttiva generale per l'attività amministrativa. Nell'elaborazione degli obiettivi specifici di valenza triennale, il Ministero ha l'opportunità di valorizzare le caratteristiche della propria *mission*, che 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 *outcome* e *output*, dotati di rilevante qualità strategica perché afferenti ai compiti precipui del Ministero. È in questo ambito che si colloca anche l'opportunità di considerare l'importante esperienza di valutazione europea delle politiche di sviluppo rurale, svolta in Italia dalla Rete Rurale Nazionale, facendo riferimento a tali standard, nonché a comparazioni con Amministrazioni omologhe, europee o internazionali.

La programmazione strategica triennale potrebbe avvalersi di un quadro di riferimento comune per il Piano della Performance e per la Nota integrativa, che potrebbe in prospettiva trovare miglioramento con la definizione di indicatori (e quindi parametri, baseline e target) più orientati nel senso delle misure di impatto esterno, tenuto conto anche dell'esigenza di distinguere

tra servizi di diretta erogazione, funzioni di trasferimento di risorse a enti e soggetti terzi, funzioni di regolazione e funzioni di amministrazione generale.

Per quanto riguarda invece la definizione degli obiettivi specifici di carattere annuale, si evidenzia la necessità di inserire indicatori di *output* in grado di misurare la complessità organizzativa delle attività amministrative.

In proposito, la prassi da tempo in atto nel Ministero prevede una ricca dotazione di indicatori che coprono la grande parte delle attività svolte dalle strutture dei diversi livelli organizzativi; per questi aspetti il miglioramento atteso potrebbe indirizzarsi verso l'individuazione di obiettivi che siano dotati di una maggiore valenza organizzativa e quindi risultanti anche da processi di condivisione da parte di diversi uffici; in alcuni casi è possibile adottare la formula del progetto, quindi di un'attività dotata di una scadenza temporale e significativa dal punto di vista dell'innovazione.

In generale, la proposta di obiettivi annuali da parte degli uffici dovrebbe essere maggiormente filtrata e orientata dai livelli dirigenziali superiori, nell'ottica di configurare obiettivi più accorpati e funzionali rispetto alla programmazione strategica triennale.

Inoltre si rappresenta l'opportunità di raccogliere, per il futuro, il suggerimento contenuto nelle Linee guida del DFP in ordine all'adozione contestuale, mediante un unico provvedimento del Ministro, del Piano e della Direttiva.

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

L'attuale sistema di valutazione della performance individuale, di dirigenti e personale, è in corso di revisione. Sono necessari adeguamenti, che tengano conto sia delle Linee guida del DFP che del nuovo contratto di lavoro del personale (in vigore dal 2018) e dei dirigenti (ancora in fase di definizione).

Tra le problematiche da affrontare e risolvere si segnalano le seguenti:

- per i dirigenti occorre curare il collegamento tra la performance organizzativa attesa e la performance individuale; non necessariamente tutti gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti sono collegati a obiettivi organizzativi compresi nel Piano, ma il Sistema di valutazione e misurazione della performance dovrà comunque ridefinire le modalità per formalizzare l'assegnazione degli obiettivi a tutti i dirigenti;
- per il personale, occorre superare l'eccessiva complicazione del sistema attuale, rivedendo le modalità di considerazione del fattore "presenza o assenza", anche in armonia con le altre amministrazioni;
- in linea generale, si deve tenere in maggior conto l'esigenza di sviluppare la differenziazione delle valutazioni, in particolare per la componente riferita ai comportamenti organizzativi; il Sistema dovrà prevedere una strumentazione metodologicamente corretta a supporto delle fasi di misurazione e valutazione, oltre a momenti di coordinamento dei processi e quindi di confronto e "calibrazione", finalizzati ad assicurare maggiore equità e solidità delle valutazioni.

## **INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA**

In linea con quanto esposto nelle Relazioni sulle annualità 2016 e 2017, si suggerisce di:

- promuovere il rispetto della Direttiva 18 maggio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla “semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi”;
- prevedere che gli uffici di gestione delle risorse umane, anche in collaborazione con l’OIV, intensifichino l’azione di indirizzo e sostegno ai dirigenti dei vari livelli responsabili della valutazione del personale, offrendo informazioni di verifica e confronto (*feedback*, dati di comparazione) nonché momenti di condivisione;
- rinnovare, quindi, estendere e aggiornare nei contenuti, le importanti attività formative già realizzate negli ultimi anni, come è avvenuto tra l’altro nel corso del 2017 da parte della Direzione generale AGRET, con iniziative validate dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione e rivolte ai dirigenti di seconda fascia.

Roma, 10 aprile 2019

IL COLLEGIO

F.to: Carlo Ferocino

Enrico Arcuri

Gianfranco Reborà