

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE
DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019

SOMMARIO

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

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, insediatosi il 23 luglio 2020 nella forma monocratica, ha preso in esame, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del d. lgs. n. 74/2017, la Relazione sulla performance 2019, approvata in data 2 ottobre 2020 e trasmessa, in pari data, all'Organismo Indipendente di Valutazione con nota n. 9202680.

La Relazione, predisposta dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La validazione della Relazione, come evidenziato nelle 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.

Tenuto conto di quanto premesso, l'OIV, nel validare la Relazione sulla *performance* del Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo con riferimento all'anno 2019, rileva come il processo di predisposizione della Relazione si è svolto in modo sistematico, con la copertura dell'intero spettro di attività dell'Amministrazione.

Tuttavia, l'OIV nel validare la Relazione deve reiterare e rafforzare alcune osservazioni già espresse nel documento di validazione della Relazione del 2018, che riguardano la complessiva gestione del ciclo della performance che permane non completamente allineato alle Linee Guida.

Si deve considerare che nel corso del 2019 il MIPAAF ha dovuto affrontare un duplice processo di riorganizzazione.

In una prima fase, il decreto legge n. 86 del 12 luglio 2018, convertito con modificazioni dalla Legge n. 97 del 9 agosto 2018, trasferiva al Ministero stesso le funzioni esercitate dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo in materia di turismo, modificandone la denominazione in Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo (MIPAAFT), alla cui attuazione si è provveduto con il regolamento di organizzazione contenuto nel D.P.C.M. 8 febbraio 2019, n. 25 e con il D.M. n. 6834 del 27 giugno 2019, recante individuazione degli uffici dirigenziali non generali e delle relative competenze.

In una seconda fase, tuttavia, il decreto legge 21 settembre 2019, n. 104, entrato in vigore il 22 settembre 2019, ha provveduto a ritrasferire al Ministero per i beni e le attività culturali le funzioni esercitate in materia di turismo dal MIPAAFT, con conseguente soppressione, a decorrere dal 1°

gennaio 2020, del neoistituito Dipartimento del turismo presso il Ministero stesso, che ha riassunto la denominazione sintetizzata dall'acronimo MIPAAF. I successivi D.P.C.M. 5 dicembre 2019 n. 179 e 5 dicembre 2019 n. 180 hanno di conseguenza modificato rispettivamente il regolamento di organizzazione del Ministero e il regolamento concernente gli Uffici di diretta collaborazione.

L'amministrazione ha riconosciuto, segnatamente nel paragrafo 6.2 della Relazione sulla Performance 2019, "punti di forza e di debolezza del ciclo della performance", il ritardo nell'adeguamento del Ciclo della performance alle Linee guida del DFP e le altre criticità individuate dall'OIV (nella precedente composizione collegiale) e riferite anche all'esigenza di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La complessità del duplice processo di riorganizzazione, che non ha riguardato solo il Dipartimento del Turismo, prima istituito e poi soppresso, ma ha modificato in modo più esteso le competenze di diversi Uffici, ed è stata accompagnata in corso d'anno dal cambiamento degli organi di Indirizzo politico, non ha consentito quindi di rispondere pienamente alle osservazioni formulate dal precedente OIV nel documento di validazione della Relazione 2018.

D'intesa con il nuovo OIV in composizione monocratica, l'Amministrazione ha quindi prospettato un intervento che consenta di avviare il ciclo di programmazione 2021-2023 sulla base di un nuovo quadro di riferimento metodologico, e un nuovo SMVP, rispondente alle indicazioni ricevute dal DFP. Il piano della performance 2020-2022, ancora in corso di elaborazione, dovrà costituire un passo intermedio in tale direzione, aggiornando l'impostazione adottata negli anni precedenti, in modo da tener conto del riposizionamento degli obiettivi conseguente all'emergenza Covid-19, ed alla luce dell'atto di indirizzo straordinario adottato dalla Ministra Onorevole Bellanova per il 2020 in data 31 luglio 2020.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- la Direzione generale degli affari generali, delle risorse umane e strumentali e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali ha coordinato le attività di elaborazione della Relazione coinvolgendo i rappresentanti dell'Ufficio di Gabinetto, dei tre Dipartimenti e delle Direzioni Generali con il supporto metodologico della Struttura tecnica permanente presso l'OIV;
- l'adozione della Relazione è stata effettuata con nota ministeriale n° 9202680 del 2 ottobre 2020 e comunicata dall'ufficio di Gabinetto all'OIV;
- la Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la visibilità;
- l'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:
 - dal monitoraggio strategico;
 - dalla relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2018;
- la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni, raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV;

- l'OIV ha elaborato e formalizzato il presente documento di validazione;
- tale documento viene inviato dall'OIV all'Amministrazione ed inserito sul portale della performance gestito dal DFP, nonché trasmesso alla Corte dei Conti in caso di "*validazione con osservazioni*" come previsto dalle Linee guida con riferimento all'articolo 14, comma 4, lett. b) del d.lgs. 150/09;
- la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione verrà integrata con il documento di validazione.

3. METODOLOGIA

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

Si è riconosciuto, nelle precedenti relazioni dell'OIV, che il complessivo funzionamento del ciclo della performance del Ministero ha un importante punto di forza nella capacità di misurare, attraverso monitoraggi costanti, un elevato numero di procedimenti. Le modalità adottate si caratterizzano per aver posto in atto uno stretto collegamento fra la *performance* organizzativa e la *performance* individuale: la valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, del dirigente che la dirige, del direttore generale dal quale dipende.

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

È stato riavviato un processo di analisi e di riflessione, che coinvolge Gabinetto, Dipartimenti, Direzione generale degli affari generali, delle risorse umane e strumentali e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali e OIV, al fine di adeguare agli indirizzi ricevuti dal DFP il ciclo della Performance e il Sistema di misurazione e valutazione. Il Gruppo di lavoro istituito con nota n. 8353 del 1 agosto 2019 dal Capo di Gabinetto *pro tempore*, ha prodotto una bozza per il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, allineato rispetto all'evoluzione della normativa e alle Linee guida del DFP e in risposta anche alle osservazioni dell'OIV, che potrà essere considerata nel nuovo contesto.

4. VALIDAZIONE

Sulla base degli accertamenti effettuati l'OIV, con riferimento alla Relazione sulla performance per l'anno 2019, rileva che:

- i contenuti della Relazione risultano coerenti con i contenuti del Piano della *performance* 2019-2021;
- la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate nella Relazione;
- nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della *performance* 2019-2021;
- gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza non sono pienamente integrati nella misurazione e valutazione della *performance*, nel senso che se ne trova riscontro nelle Direttive annuali dei vari livelli, ma solo in alcuni casi nelle schede obiettivi contenute nell'allegato A del Piano della Performance;
- il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato diffusamente utilizzato;
- i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano sostanzialmente affidabili, pur non essendo pienamente soddisfatti i criteri indicati dalle Linee guida *“con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione”*;
- non risultando obiettivi conseguiti parzialmente, non sono riportati gli eventuali scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti;
- la Relazione risulta solo parzialmente conforme alle disposizioni normative vigenti e alle *“Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance”*, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di novembre 2018;
- la Relazione risulta sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante uso di rappresentazioni grafiche.

5. OSSERVAZIONI

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

1) il mancato rispetto delle tempistiche inerenti il ciclo rappresenta una criticità in atto da numerosi anni, che si è ulteriormente aggravata nell'ultimo esercizio; si è sopperito con l'individuazione degli obiettivi annuali attraverso le Direttive, Generale, Dipartimentali e Direttoriali, e attraverso i relativi monitoraggi, ma è essenziale che il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance siano adottati entro le scadenze di legge.

2) il pieno adeguamento alle normative e agli indirizzi di riferimento dettati dalle diverse Linee guida del DFP richiede che si aggiorni struttura e contenuto del Piano della performance, come già rilevato dall'OIV in sede di Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2018 e 2019. Gli aspetti principali da ridefinire riguardano:

- a) una definizione degli obiettivi triennali specifici del Ministero qualitativamente diversa dagli obiettivi annuali di gestione, che rappresentano traguardi intermedi e funzionali agli stessi,

individuando indicatori più sfidanti e collegati agli impatti esterni, o almeno agli output, riducendo quindi il ricorso a indicatori fisici o finanziari;

- b) una esplicita integrazione nel piano e quindi nella misurazione e valutazione della performance degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, che sinora sono stati considerati nelle Direttive, ma solo in alcuni casi nel Piano;
 - c) una selezione dei dati che alimentano e valorizzano gli indicatori scelti per misurare gli obiettivi, ampliando il ricorso a fonti oggettive, interne ed esterne, e non semplicemente rilevate dalle strutture interessate;
 - d) un approfondimento dell'analisi dello stato delle risorse, con particolare attenzione alle risorse umane, che consenta di valutare con maggiore fondamento i miglioramenti concernenti efficienza, pari opportunità e bilancio di genere, con la possibilità di individuare obiettivi riferiti a queste tematiche;
- 3) per quanto riguarda la valutazione individuale, una scelta di obiettivi e indicatori meno disomogenea e più rispondente rispetto al livello di responsabilità, come premessa per evitare il livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito;
- 4) l'aggiornamento e reimpostazione del sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale, al fine di adeguarlo alle indicazioni formulate dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche e di recepire anche le osservazioni formulate dall'OIV nelle annuali Relazioni sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance per l'anno 2019.

Il titolare dell'OIV Monocratico

Gianfranco Maria Rebora