



**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA  
DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE  
E DELLE FORESTE**



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2025**

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

---

---

---

---

## Sommario

Premessa .....	3
A. Performance organizzativa.....	5
B. Performance individuale .....	6
C. Processo di attuazione del ciclo della performance .....	8
D. Infrastruttura di supporto.....	9
E. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	9
F. Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	10
G. Definizione e gestione di standard di qualità .....	11
H. Coinvolgimento degli stakeholder .....	11
I. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	12
J. Proposte di miglioramento .....	13

---

---

## Premessa

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 d. lgs. n. 150/2009, come modificato dall’art.11, comma 1, lettera c) del d. lgs. n. 74/2017. L’articolo dispone che l’Organismo indipendente di valutazione della performance: *“monitorea 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”*.

L’art. 7, comma 1, del medesimo d. lgs. n. 150/2009 dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

L’art. 6, comma 2, del D.P.R. n. 105 del 2016 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”*.

L’attuale assetto del Ministero deriva dal decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, che, all’articolo 1, comma 2, ha previsto che, al fine di rafforzare l’organizzazione della pubblica amministrazione, le amministrazioni interessate provvedono, entro il 30 ottobre 2023, alla conseguente riorganizzazione mediante le procedure di cui all’articolo 13 del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204.

Il previsto regolamento di organizzazione è stato emanato con DPCM 16 ottobre 2023, n. 178, entrato in vigore il 21 dicembre 2023.

In data 31 gennaio 2024 è stato adottato il D.M. n. 47783 concernente l’individuazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero e la definizione delle relative attribuzioni.

Con decreto del Presidente della Repubblica in data 4 settembre 2024, n. 161, è stato adottato il Regolamento di organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell’OIV.

All’esito della ultima riorganizzazione, il Ministero risulta articolato in tre Dipartimenti:

- 
- 
- Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale (DIPACSR), articolato in tre Direzioni Generali; alle dirette dipendenze del Capo del dipartimento operano altresì due Uffici di livello dirigenziale non generale: DIPACSR I con funzioni di coordinamento e attuazione del Piano Strategico della PAC 2023-2027 (PSP) e DIPACSR II con funzioni di Monitoraggio e attuazione PSP;
  - Dipartimento della sovranità alimentare e dell'ippica (DISAI), articolato in cinque Direzioni Generali; presso il Dipartimento è previsto altresì un posto di funzione di livello dirigenziale generale per le specifiche esigenze di consulenza, studio e ricerca nelle materie di competenza degli Uffici del Dipartimento; alle dirette dipendenze del Capo Dipartimento operano due Uffici di livello dirigenziale non generale: DISAI I con funzioni di supporto nella pianificazione strategica – DISAI II con funzioni di supporto nel coordinamento delle questioni giuridiche e normative – DISAI III con funzioni di supporto nell'attuazione delle misure relative alla resilienza dei soggetti critici;
  - Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari (ICQRF), articolato in tre Direzioni Generali con la creazione della nuova Direzione generale degli Uffici territoriali e Laboratori (DG-TERR).

L'OIV del MASAF, nell'esercizio delle funzioni attribuitegli dalla normativa vigente, dopo aver costantemente supportato l'Amministrazione nell'implementazione e nel consolidamento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), sottolinea come il bagaglio di esperienze maturate e le criticità emerse nel corso dei diversi cicli gestionali debbano ora necessariamente tradursi in un organico aggiornamento del sistema, volto a migliorarne l'efficacia e l'aderenza alle dinamiche organizzative.

Al contempo, già nel corso del 2024, a seguito del recepimento delle nuove Direttive sugli obiettivi obbligatori (Direttiva Formazione Ministro per la pubblica Amministrazione e Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni) le stesse sono state immediatamente recepite dalla piattaforma software che implementa SMVP.

Con riferimento all'annualità 2025, l'Organismo osserva come il processo di adozione del PIAO 2025-2027 si sia concluso con il D.M. n. 142569 del 27 marzo 2025. Pur rilevandosi un differimento rispetto al termine ordinatorio, tale tempistica, analizzata nel quadro storico dei cicli precedenti, pare confermare il consolidamento di un percorso di efficientamento dei flussi programmatori, volto a contenere i ritardi cronici registrati nel passato.

L'SMVP, 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, è consultabile al seguente link:

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

Le competenze attribuite all'OIV per il corretto svolgimento di quanto indicato dal SMVP, sono state sviluppate, in collaborazione con gli uffici preposti, dalla struttura di supporto all'OIV che ha assicurato il coordinamento e controllo di tutte le fasi.

---

---

## A. Performance organizzativa

In continuità con l'impostazione metodologica adottata nei precedenti cicli di valutazione, la misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste per l'anno 2025 si è svolta nel quadro delineato dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in coerenza con le disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e con l'architettura programmatoria introdotta dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027.

L'integrazione della programmazione della performance all'interno del PIAO ha consentito di consolidare il raccordo tra pianificazione strategica triennale, programmazione operativa annuale e strumenti di misurazione dei risultati, confermando la distinzione tra obiettivi di medio periodo, di maggiore rilevanza strategica, e obiettivi annuali finalizzati alla gestione e al monitoraggio dell'azione amministrativa. Tale impostazione appare coerente con le indicazioni normative e con le Linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica.

Con riferimento agli esiti della valutazione, dalle analisi effettuate dall'Organismo emerge per l'annualità 2025 un coefficiente di performance complessivo pari a 0,9917, valore che, se confrontato con quello registrato nel precedente esercizio (0,9933), evidenzia una lieve variazione, mantenendosi tuttavia su livelli elevati. Nel dettaglio, i punteggi attribuiti ai singoli Centri di Responsabilità (CdR) riflettono un livello di conseguimento degli obiettivi annuali elevato, con lievi differenziazioni interne: DIPACSR (98,50), DISAI (99,50) e ICQRF (99,50). Tale risultato riflette un generale allineamento delle strutture organizzative agli indirizzi e alle priorità definiti in sede di programmazione. Le analisi confermano la capacità delle strutture di tradurre gli obiettivi assegnati in risultati operativi, prevalentemente misurati in termini di output e rispetto delle tempistiche, mentre risulta ancora in fase di progressivo consolidamento la misurazione sistematica degli effetti prodotti dalle politiche pubbliche in termini di *outcome* e di impatto.

In relazione alla qualità del sistema, si osserva come la struttura degli obiettivi presenti una crescente attenzione agli ambiti di intervento trasversali e al contributo delle diverse strutture alla creazione di Valore Pubblico, in coerenza con le finalità istituzionali del Dicastero. Permangono, tuttavia, margini di miglioramento con riferimento alla capacità descrittiva e misurativa di alcuni indicatori, in particolare quelli orientati a rilevare gli impatti delle politiche sul contesto economico, sociale e produttivo di riferimento.

Per quanto concerne la valutazione partecipativa, l'Amministrazione ha proseguito nel percorso di attuazione delle previsioni contenute nelle Linee guida nazionali, avviando strumenti di consultazione e di coinvolgimento degli stakeholder. Tale dimensione, sebbene positivamente impostata, appare suscettibile di ulteriori sviluppi sotto il profilo metodologico, al fine di rafforzarne l'integrazione strutturale nel ciclo della performance e nella lettura complessiva dei risultati conseguiti.

---

---

Nel complesso, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2025 evidenzia un quadro di sostanziale continuità e tenuta rispetto al ciclo precedente, mostrando un progressivo allineamento alle innovazioni normative e alla logica della pianificazione integrata.

Il coefficiente di performance complessivo ricade, con incidenza differenziata, su ciascuna unità di personale all'esito finale delle valutazioni individuali e, nel dettaglio, il punteggio assegnato a ciascun profilo professionale, rispetto alla quota massima associata alla Performance dell'amministrazione nel suo complesso, è esplicitato nella tabella seguente:

Profilo Professionale	Capi Dipartimento	Dirigenti generali	Dirigenti non generali	Personale Aree
Componente derivata dalla performance del MASAF anno 2025	24,79	14,88	9,92	4,96

## B. Performance individuale

In continuità di vigenza del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste ha continuato ad applicare anche per il ciclo della performance anno 2025, la nuova prospettiva introdotta dal SMVP in coerenza con le Linee Guida n. 5 del dicembre 2019. Tale impostazione pone la valutazione individuale come leva strategica fondamentale per la gestione delle risorse umane, distinguendo nettamente la valutazione della performance organizzativa da quella dei risultati e dei contributi individuali, con modalità di integrazione definite nel ciclo della performance.

La performance individuale è stata misurata e valutata secondo due componenti principali: i risultati (riferiti agli obiettivi annuali individuali) e i comportamenti (relativi al "come" l'attività viene svolta). Per la dirigenza, particolare attenzione è stata dedicata alla capacità di valutazione dei propri collaboratori. Il SMVP del MASAF prevede pesi e contenuti differenziati per le diverse categorie di personale, in linea con le Linee Guida n. 5, integrando feedback intermedi, momenti di calibrazione, possibilità di rimodulazione degli obiettivi e procedure di conciliazione.

Nonostante la piena ricezione formale del SMVP, anche nel corso del 2025 si sono manifestate alcune rigidità nell'assimilazione della nuova concezione metodologica. Un'evidente conferma di tale dinamica è rappresentata dal differimento nell'assegnazione degli obiettivi individuali, formalizzata ben oltre il mese di maggio 2025.

Malgrado il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi, le strutture competenti hanno dato corso al processo di valutazione individuale per l'anno 2025 con risoluta operosità e speditezza.

Alla data del 29 aprile 2026, la situazione relativa alla valutazione della performance individuale per l'anno 2025 sul sistema SMVP del MASAF si presenta come segue:

<b>Stato valutazioni</b>	<b>Personale delle aree</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Direttori generali</b>	<b>Capi dipartimento</b>
Valutazioni concluse	1255	68	11	
Non valutati	8			
In valutazione	5	2	3	3
Totale	1268	70	14	3

I casi di dipendenti “non valutati” riflettono situazioni particolari (ad esempio personale in aspettativa) per le quali non è definibile la valutazione.

Si evidenzia che, oltre ai dati sopra riportati, risultano sul sistema informatico SMVP n. 26 schede individuali di assegnazione obiettivi nello stato di “CHIUSO” nel corso del 2025; le schede suddette sono relative a personale che nel corso dell’anno è stato assegnato ad altro ufficio, la scheda obiettivi individuali corrente viene chiusa e rendicontata per consentire l’assegnazione di una nuova scheda obiettivi individuali relativa al nuovo ufficio d’assegnazione.

L’analisi dei punteggi attribuiti per il 2025 configura il quadro esposto nella seguente tabella, alla data del 29 aprile 2026, in confronto con i dati consolidati del 2024:

<b>Classe di punteggio attribuito</b>	<b>Personale di aree</b>		<b>Dirigenti (*)</b>		<b>Direttori generali</b>	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
da 90 a 100	1235	1164	68	71	11	21
da 89,99 a 60	16	20	0	2	0	0
inferiore a 60	4	3	0	0	0	0
non valutati	8	11	0	0	0	0
in valutazione	5	0	2	0	3	0
Totale	1268	1198	70	73	14	21

Con riferimento all’annualità 2025, la Direzione generale del personale ha comunicato l’attivazione di sette procedure di conciliazione avviate su istanza dei valutati. In considerazione della chiusura dei termini procedurali per la presentazione di nuove istanze, il suddetto dato è da considerarsi definitivo, attestando a sette il numero complessivo di procedure esperite per l’intero ciclo di valutazione.

(\*) Tra i dirigenti sono ricompresi incarichi ai sensi dell’art. 19 comma 6, nonché di funzionari delegati del ruolo ICQRF

---

---

## C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Relativamente al 2025, si evidenzia quanto segue.

La programmazione economico finanziaria 2025-2027 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. 38839 del 29 gennaio 2025 successivamente modificata dal provvedimento n. 166491 del 10 aprile 2025 e dal provvedimento n. 579540 del 28 ottobre 2025, 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 19 obiettivi, di cui n. 12 strategici e n. 7 strutturali, oggetto di monitoraggio, compresi n. 2 obiettivi strutturali assegnati al CRA Gabinetto. Si rileva che la Direttiva ministeriale stabilisce che i monitoraggi siano quadrimestrali.

Con riferimento alla Struttura di Missione per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), istituita mediante decreto interministeriale del 2 novembre 2021, è stata emanata la Direttiva ministeriale concernente le linee di indirizzo politico strategico dell'Unità di Missione per il PNRR, n. 178426 del 20 aprile 2022, anch'essa soggetta a monitoraggio quadrimestrale.

La rilevazione dei dati, in linea con la piena adozione del nuovo SMVP per il ciclo della performance 2025-2027, è avvenuta attraverso l'applicativo informatico a supporto della misurazione e valutazione della performance, integrato nel Sistema di Gestione del Personale (SGP) e disponibile secondo i profili funzionali previsti; le modalità di accesso sono le stesse definite per l'area riservata del Sistema Informativo Agricolo Nazionale (SIAN).

Con riferimento alle direttive precedentemente menzionate – la Direttiva sulla Formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), mediante la sua implementazione software, ha reso possibile l'immediata applicazione dei cosiddetti "*obiettivi obbligatori*":

- L'erogazione di quaranta ore annue di formazione, in ottemperanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione (n. 430 del 24 gennaio 2024), integrate negli obiettivi individuali per l'anno 2025 di tutto il personale e coerentemente riproporzionate in base al periodo di servizio nell'anno.
- Il rispetto dei termini di pagamento delle fatture certe, liquide ed esigibili, in attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, limitatamente ai dirigenti responsabili delle procedure di pagamento.

In tale contesto l'intera struttura dirigenziale ha dimostrato prontezza nel recepire e applicare le disposizioni.

---

---

L'accesso alle funzionalità del SMVP, nella sua implementazione software, avviene tramite un menù di primo livello "Valutazioni", nel quale:

- viene gestita la definizione di obiettivi e indicatori (con l'assegnazione degli obiettivi individuali e di gruppo);
- viene effettuato il monitoraggio periodico per eventuali rimodulazioni in corso d'anno;
- viene effettuata la fase finale di rendicontazione, misurazione e valutazione attraverso le schede obiettivi individuali e le schede dei comportamenti organizzativi.

Con riferimento alle modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi si precisa che:

- ogni obiettivo è "misurato" attraverso uno specifico set di indicatori con relativo target e peso (la qualifica professionale dell'unità di personale a cui la scheda è associata determina il massimale dei pesi per ciascuna scheda);
- ogni obiettivo è "valutato" sulla base del "risultato raggiunto", indicando le misure rilevate per i corrispondenti indicatori.

#### D. Infrastruttura di supporto

Nell'anno 2025 le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte attraverso strumenti informatici, con la produzione di documenti di lavoro assicurata dalla struttura di supporto all'OIV.

La disponibilità del SMVP integrato nel Sistema di gestione del Personale (SGP), disponibile all'interno del Portale SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale), ha consentito alla struttura di supporto all'OIV di svolgere tutte le fasi di monitoraggio dell'intero processo di misurazione e valutazione, garantendo la produzione della graduatoria finale utilizzando le funzionalità di gestione disponibili nel sistema informativo. Lo stesso sistema è stato oggetto di interventi evolutivi che hanno recepito alcune delle indicazioni pervenute dagli utenti utilizzatori.

L'Amministrazione, quindi, dispone di un sistema integrato per la gestione del personale e per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, inoltre, nell'ambito del SIAN utilizza il sistema *HyperDoc* per il protocollo informatizzato. È, altresì, disponibile un insieme di *dataset* in formato *OpenData* e *OpenData-Agricoltura* consultabili al seguente link:

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

#### E. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

La procedura di misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative ha permesso un monitoraggio continuo delle attività realizzate, principalmente attraverso il sistema di obiettivi e indicatori delineati nelle note integrative alla legge di bilancio e recepiti dalla Direttiva generale e dalle Direttive dipartimentali.

---

---

Dal punto di vista dell'utilizzo della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione, l'OIV rileva che il monitoraggio periodico (quadrimestrale) offre un quadro di riferimento importante per il controllo degli andamenti e per i conseguenti interventi da parte dei responsabili delle strutture. Tale potenzialità è in parte limitata dalla tendenza a definire target non sempre sfidanti e che quindi in alcuni casi risultano conseguiti già al termine del secondo o addirittura del primo quadrimestre di monitoraggio.

La valutazione individuale del personale dell'Amministrazione, riferita all'anno 2025 e completata nei primi mesi del 2026, fornisce elementi informativi utili a una riflessione strategica sullo stato complessivo dell'organizzazione. L'integrazione dei risultati valutativi nei processi decisionali mira a connotare tale attività come strumento cognitivo essenziale per inquadrare la traiettoria evolutiva dell'Amministrazione, in coerenza con quanto prospettato nella sezione 3 del PIAO 2026-2028 (Organizzazione e Capitale Umano) e nel Piano triennale dei fabbisogni di personale incluso nel medesimo documento.

Al fine di fornire una completa trasparenza e una visione analitica dei risultati della valutazione individuale, la documentazione integrante la Relazione sulla performance concernente l'anno 2025 dovrà comprendere, in apposito allegato, le tabelle riepilogative relative all'esito delle valutazioni individuali condotte sul personale dell'Amministrazione.

## F. Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Anche per l'anno 2025, 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 resi disponibili i seguenti dati e strumenti informativi.

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. 9bis, 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>.

---

---

Nel corso dell'anno 2025, la funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste è stata assunta dal Dott. Felice Assenza con decreto di nomina n. 221093 del 17 maggio 2024.

Il giorno 4 marzo 2025 si è svolto, presso la sala Virgilio della sede ICQRF di via Quintino Sella, 42 del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, la "Giornata della Trasparenza" per il 2025.

In data 7 luglio 2025, l'OIV ha emesso il Documento di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025, in conformità alle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 192 del 7 maggio 2025. Tale documento, registrato nel sistema informativo ANAC al n. 90005, è stato trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota n. 308056 in data 7 luglio 2025.

Nel rispetto della citata normativa ANAC, l'OIV ha altresì espletato la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto al 30 novembre 2025. Gli esiti di tale attività sono stati acquisiti nel sistema ANAC al n. 116286 e comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con nota n. 17303 del 15 gennaio 2026.

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6858>.

## G. Definizione e gestione di standard di qualità

Con riferimento alla mappatura e alla rilevazione degli standard di qualità dei servizi, si dà atto con favore del significativo intervento di aggiornamento posto in essere dall'Amministrazione nel primo trimestre del 2026, superando il precedente quadro ricognitivo che risultava ormai datato.

Nello specifico, con il D.M. prot. n. 151116 del 30/03/2026 (attualmente in corso di registrazione), è stato formalizzato l'aggiornamento dell'elenco dei servizi erogati e dei relativi standard di qualità, in piena coerenza con le indicazioni fornite dalle delibere ANAC e in aderenza alla nuova riorganizzazione amministrativa dell'Ente. Tale revisione, corredata dalle nuove schede tecniche allegate è disponibile al link:

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

## H. Coinvolgimento degli stakeholder

In un'ottica di costante adempimento alla propria missione istituzionale, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (MASAF) persegue un dialogo strutturato e continuativo con i propri portatori d'interesse. Tale impegno si iscrive nell'ambito dell'obiettivo triennale, esplicitato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), concernente la "*Valorizzazione del dialogo sociale e della collaborazione inter-istituzionale in funzione del rilancio economico del settore agroalimentare nel quadro della strategia europea per lo sviluppo sostenibile*".

---

---

In linea con tale finalità, l'Amministrazione adotta metodologie di valutazione partecipata e strumenti di consultazione volti a favorire un coinvolgimento attivo degli stakeholder.

I dati trasmessi dai Dipartimenti confermano la partecipazione dei portatori d'interesse alle consultazioni, convalidando l'assetto dei canali di ascolto in essere. Si ritiene tuttavia opportuno estendere la platea dei soggetti coinvolti, così da assicurare una più ampia rappresentatività delle istanze sociali ed economiche. Pur a fronte di un modello metodologico consolidato, resta prioritaria l'esigenza di affinare gli strumenti amministrativi affinché il feedback degli stakeholder superi la dimensione dell'adempimento formale. L'obiettivo è garantire che tali contributi concorrano efficacemente alla creazione di Valore Pubblico, attraverso una più stretta correlazione tra le aspettative della collettività e le risultanze della performance istituzionale.

Al fine di ampliare ulteriormente i canali di comunicazione e di favorire un coinvolgimento diretto e agevole dei portatori di interesse, l'Amministrazione ha predisposto e reso accessibile sul proprio portale uno specifico strumento denominato “*Comunicazione diretta all'OIV*”. Questo strumento è consultabile al seguente link:

<https://www.masaf.gov.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/623>,

offrendo così un'ulteriore opportunità per l'inoltro di osservazioni, suggerimenti o richieste direttamente all'Organismo Indipendente di Valutazione.

## I. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le principali procedure di monitoraggio seguite dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti sono le seguenti:

- 1) riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi sui dati riferiti in sede di Relazione sulla performance 2024 e delle relazioni quadrimestrali di monitoraggio 2025;
- 2) riguardo al funzionamento ed all'applicazione del SMVP, l'OIV supporta l'Amministrazione nell'attività di coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di performance: definizione delle proposte di obiettivi ed assegnazione (con particolare attenzione ai cosiddetti “*obiettivi obbligatori*”), monitoraggio, misurazione e valutazione finale;
- 3) riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, l'OIV verifica 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 supporta 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 effettua l'attestazione sull'assolvimento annuale degli obblighi di pubblicazione ai sensi della relativa Delibera ANAC.

---

---

## J. Proposte di miglioramento

Alla luce delle analisi condotte sull'annualità 2025, in considerazione delle evidenze emerse dal monitoraggio del ciclo della performance e facendo seguito alle osservazioni e proposte formulate nella precedente Relazione, si delineano le seguenti proposte di miglioramento.

- **Qualità della programmazione (obiettivi e indicatori):** l'analisi condotta evidenzia l'opportunità di un intervento mirato a elevare i livelli qualitativi della pianificazione. In particolare, si riscontra una carenza nel carattere multidimensionale degli obiettivi e la definizione di target talvolta non commisurati alle effettive competenze istituzionali delle strutture. In aderenza alle indicazioni del D.M. 30 ottobre 2025 (Manuale operativo 2025 sul PIAO e sul Report dei Ministeri), è necessario orientare la programmazione verso risultati che superino la dimensione puramente fisica o finanziaria per focalizzarsi sulla creazione di valore pubblico. Si raccomanda ai Centri di Responsabilità l'adozione di indicatori di impatto basati su serie storiche consolidate e parametri oggettivi, superando l'utilizzo di metriche di natura meramente descrittiva o autoreferenziale
- **Rigore procedurale e rispetto dei tempi del ciclo della performance:** Il sistema di valutazione della performance trae la propria efficacia dalla tempestività delle fasi che lo compongono. Tuttavia, i monitoraggi effettuati dall'OIV segnalano una criticità cronica nella cadenza temporale delle assegnazioni, con schede obiettivo individuali formalizzate con sensibile ritardo. Si raccomanda, pertanto, l'adozione di un rigore procedurale che assicuri la predisposizione del PIAO entro il termine ordinario del 31 gennaio e la conseguente declinazione degli obiettivi nel rispetto di quanto riportato nel SMVP. In questa prospettiva, appare essenziale promuovere il costante rispetto dei tempi dettati dal SMVP, poiché la tempestiva condivisione degli obiettivi permette di valorizzare pienamente il principio di trasparenza e di abilitare la programmazione a orientare con efficacia i comportamenti organizzativi verso il raggiungimento dei risultati attesi.
- **Attuazione dei momenti di feedback e calibrazione:** nonostante la previsione metodologica contenuta nel capitolo 4.8 del SMVP, si rileva come i momenti di confronto tra valutatore e valutato risultino ancora poco frequenti o non adeguatamente formalizzati. L'attività di feedback deve superare la dimensione di adempimento formale a consuntivo per configurarsi come un processo costante di ascolto e indirizzo. Tale processo deve integrare la calibrazione dei metodi valutativi, correggendo i ritardi rilevati nelle fasi di assegnazione degli obiettivi. Si raccomanda pertanto l'adozione sistematica di verifiche in itinere per monitorare l'avanzamento dei target e procedere tempestivamente alle rimodulazioni rese necessarie da variazioni del contesto. Questi

---

---

momenti di confronto tecnico costituiscono lo strumento principale per assicurare la pertinenza della valutazione e valorizzare l'apporto professionale del personale, riducendo le asimmetrie informative tra valutatore e valutato.

- **Aggiornamento improrogabile del SMVP:** si ribadisce la necessità di procedere, senza ulteriore dilazione, all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), integrando le riflessioni maturate dall'Amministrazione e dall'OIV sull'applicazione pratica del nuovo modello.

In conclusione, l'OIV confida nel rinnovato impegno dell'Amministrazione volto a consolidare un sistema di gestione della performance che sia non solo efficace e orientato ai risultati, ma pienamente integrato nella strategia di creazione del valore pubblico. In linea con le indicazioni metodologiche del 2025, appare essenziale che l'azione amministrativa prosegua nel percorso di piena valorizzazione degli strumenti digitali e di rigoroso rispetto delle sequenze temporali di programmazione. Tali elementi, unitamente ai principi di trasparenza e valorizzazione del capitale umano, rimangono i presupposti imprescindibili per una governance istituzionale di elevata qualità, capace di rispondere con tempestività e rigore alle sfide della moderna Pubblica Amministrazione.

Il titolare dell'OIV monocratico  
Cons. Mario Fiorentino  
*Firmato digitalmente ai sensi del CAD*