



**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI**

mipaaf

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
2022 - 2024**

SOMMARIO

PREMESSA	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	2
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico	13
2.2 Sottosezione di programmazione Performance	16
2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	25
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	26
3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa.....	26
3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	30
3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale	50
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	71

PREMESSA

La crisi pandemica degli ultimi anni, a cui si aggiunge la più recente crisi energetica e quella delle materie prime, hanno mutato il contesto socio-economico del Paese, generando un forte impatto nei diversi settori produttivi.

In questo scenario il Mipaaf è impegnato nello sforzo di contribuire nella maniera più efficace possibile al rilancio dei fattori essenziali per la crescita economica dell'Italia, partendo dalla convinzione che il sistema agroalimentare costituisca un elemento portante intorno al quale costruire strategie innovative che possano portare il Paese a recuperare competitività anche rispetto al mercato internazionale, assicurando al mondo produttivo gli strumenti necessari per uscire dalle fasi di crisi.

In particolare, le strutture dell'Amministrazione sono impegnate in prima linea nella attuazione delle misure previste dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari, nonché nella implementazione delle misure previste dalla Politica Agricola Comune oltretutto nel rafforzamento di azioni integrate a tutela della produzione agroalimentare, con l'obiettivo precipuo del miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, perseguito mediante la sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

Tali finalità non possono prescindere, per la loro realizzazione, dal contributo apportato dalle risorse professionali che devono essere dotate di elevate capacità tecniche, per cui una delle priorità politiche individuate dall'organo di vertice attiene all'attuazione di una serie di misure atte al rafforzamento della struttura ministeriale al fine di ottimizzarne efficacia ed efficienza.

L'obiettivo ultimo, in estrema sintesi, è la creazione di valore pubblico da realizzarsi attraverso una complessa e globale attività di programmazione nei suoi diversi ambiti dimensionali, quali, a titolo esemplificativo: la performance organizzativa, misurata attraverso un rinnovato Sistema di valutazione, le misure per la prevenzione della corruzione, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale nei confronti del quale rivolgere una serie di interventi formativi mirati che orientino sempre più adeguatamente gli skill professionali posseduti.

Di tutti questi aspetti si dà conto nella struttura integrata ed organica del presente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), articolato in quattro sezioni, dedicate alla presentazione della struttura del Ministero, alla performance e anticorruzione, alla organizzazione e al capitale umano, al monitoraggio delle misure programmate.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Missione e principali attività

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, di seguito denominato MIPAAF, istituito nel 1946, elabora e coordina le linee della politica agricola, forestale, agroalimentare e per la pesca a livello nazionale, europeo ed internazionale, ferme restando le competenze dell'Unione europea,

delle Regioni e delle Province Autonome in tali materie. In particolare, il Ministero rappresenta l'Italia nell'ambito delle Istituzioni europee per la contrattazione della Politica Agricola Comune.

Vengono schematicamente riassunte nel sottostante prospetto le complessive funzioni del MIPAAF, così come definite dal vigente quadro normativo, con riferimento ai diversi settori di attività:

Settori			
	Agricoltura, Foreste e Pesca	Qualità dei prodotti agricoli e dei servizi	Ippica
Mandato e competenze	<ul style="list-style-type: none"> • Trattazione, cura e rappresentanza degli interessi nazionali e nei rapporti con l'Unione europea, in fase di formazione e attuazione della normativa europea e internazionale, anche in sede bilaterale e multilaterale, per le materie afferenti alle politiche agricole, agroalimentari e della pesca; • Promozione, rappresentanza e tutela gli interessi forestali nazionali in sede europea e internazionale in raccordo con le politiche forestali regionali; • Certificazione in materia di commercio internazionale e di detenzione di esemplari di fauna e flora minacciati dall'estinzione; • Elaborazione e coordinamento, a livello nazionale, della politica agricola, della pesca e forestale, in coerenza con quella europea; sostegni diretti e sviluppo del mondo rurale, delle imprese del sistema agricolo ed agroalimentare; attività di pesca e acquacoltura, gestione delle risorse ittiche marine di interesse nazionale, importazione e esportazione dei prodotti ittici; esecuzione degli obblighi europei ed internazionali riferibili a livello statale; • Adempimenti relativi al Fondo europeo agricolo di garanzia (FEAGA), sezioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento degli organismi di controllo e certificazione per la qualità; • Tutela e valorizzazione della qualità dei prodotti agricoli e ittici; • Agricoltura biologica; • Promozione e tutela della produzione ecocompatibile e delle attività agricole nelle aree protette; • Certificazione delle attività agricole e forestali ecocompatibili; • Elaborazione del codex alimentarius; • Valorizzazione economica dei prodotti agricoli, e ittici; • Riconoscimento e sostegno delle unioni e delle associazioni nazionali dei produttori agricoli; • Accordi interprofessionali di dimensione nazionale; • Prevenzione e repressione delle frodi dei prodotti agroalimentari; • Controllo sulla qualità delle merci di importazione, nonché lotta alla concorrenza sleale; • Attività finalizzate alla riduzione degli sprechi alimentari e alla distribuzione gratuita di derrate alimentari alle persone indigenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione dell'incremento quali-quantitativo delle razze equine da competizione e da sella; • Programmazione e organizzazione delle corse dei cavalli e vigilanza sulla loro regolarità; • Tutela della biodiversità delle razze equine, tutela del benessere dei cavalli e della sicurezza degli operatori del settore; • Valutazione dell'idoneità delle strutture ippiche; • Tenuta dei libri genealogici e organizzazione e gestione dell'anagrafe equina; • Qualificazione degli operatori ippici e rilascio dei relativi titoli abilitativi; • Iniziative previdenziali e assistenziali in favore dei lavoratori dell'ippica; • Gestione del segnale televisivo delle corse dei cavalli.

garanzia e orientamento, a livello nazionale e comunitario, compresa la verifica della regolarità delle operazioni relative e la gestione delle procedure di conciliazione relative ad eventuali rettifiche finanziarie; riconoscimento e vigilanza sugli organismi pagatori statali, comprese le attività necessarie alla certificazione dei conti.		
--	--	--

Operano presso il Ministero i Centri di Responsabilità Amministrativa di seguito elencati:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	
1	Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro
2	Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale
3	Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica
4	Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari

Le risorse finanziarie iniziali stanziare per questa Amministrazione nel triennio 2022-2024 sono indicate nella seguente tabella:

2022	2023	2024
€ 1.921.876.105	€ 1.728.917.778	€ 1.434.248.969

Il decreto legislativo n. 90 del 2016 ha previsto a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'introduzione delle "azioni" quali articolazioni del programma e "destinate a costituire, in prospettiva, le unità elementari del bilancio dello Stato anche ai fini gestionali e di rendicontazione, in sostituzione degli attuali capitoli di bilancio". Tali nuove aggregazioni sono finalizzate "a rendere maggiormente leggibili le attività svolte, le politiche e i servizi erogati dai programmi di spesa e a favorire il controllo e la valutazione dei risultati".

Centro di Responsabilità Amministrativa: è l'ufficio di livello dirigenziale generale cui viene riferito il sistema di risorse finanziarie espresso dalle unità di voto approvate dal Parlamento.

Missioni: rappresentano "le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica" e costituiscono una rappresentazione politico-istituzionale, necessaria per rendere più trasparenti le grandi poste di allocazione della spesa e per meglio comunicare le direttrici principali delle sottostanti azioni amministrative da svolgere da parte delle singole amministrazioni.

Programmi: ogni missione si realizza concretamente attraverso i programmi. I programmi rappresentano "aggregati omogenei di attività svolte all'interno di ogni singolo Ministero, per perseguire obiettivi ben definiti nell'ambito delle finalità istituzionali, riconosciute al Dicastero competente"; costituiscono le unità di voto.

Nella seguente tabella sono riportati gli stanziamenti iscritti nel bilancio del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per il triennio 2022-2024 da legge 30 dicembre 2021, n. 234.

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA	AZIONI	STANZIAMENTI a Legge di Bilancio (espressi in euro)		
				2022	2023	2024
CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 1				2022	2023	2024
32	32.2	Indirizzo politico	1. Ministro e Sottosegretari di stato;	599.315,00	599.315,00	599.315,00
			2. Indirizzo politico – amministrativo;	8.304.047,00	8.903.961,00	9.205.000,00
			3. Valutazione e controllo strategico (OIV)	740.362,00	740.362,00	740.362,00
			4. Fondi da ripartire alimentati dal <i>riaccertamento</i> dei residui passivi perenti	25.373.800,00	0	0
Totale programma				35.017.524,00	10.243.638,00	10.544.677,00
CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 2				2022	2023	2024
9	9.2	Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	1. Spese di personale di programma;	11.896.648,00	9.881.388,00	9.764.513,00
			2. Partecipazione ai processi decisionali per gli accordi internazionali e per la politica agricola comune e azione di sostegno ai mercati;	15.218.329,00	5.660.985,00	1.660.985,00
			3. Politiche del sistema agricolo a livello nazionale ed internazionale per il settore dello sviluppo rurale e supporto per gli investimenti produttivi in agricoltura;	91.633.101,00	210.633.101,00	175.533.101,00
			4. Piano irriguo Nazionale;	217.126.766,00	238.656.066,00	206.384.441,00
			5. Tutela settore agricolo a seguito di avversità climatiche, salvaguardia della biodiversità e del patrimonio genetico vegetale, servizio fitosanitario e contrasto epizootie;	195.884.722,00	54.816.080,00	31.178.712,00
			6. Promozione della ricerca nel settore agricolo agroalimentare e rurale, miglioramento genetico vegetale;	135.245.745,00	132.584.403,00	134.434.403,00
			7. Rilancio settore zootecnico e miglioramento genetico del bestiame;	28.318.601,00	28.318.601,00	24.618.601,00

			9. Distribuzione di derrate alimentari alle persone indigenti.	8.539.805,00	6.900.000,00	4.900.000,00
Totale programma				703.863.717,00	687.450.624,00	588.474.756,00
CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 2				2022	2023	2024
18	18.18	Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	1. Spese di personale per il Programma	2.944.356,00	2.565.944,00	2.712.222,00
			2. Politiche forestali, tutela e valorizzazione dei prodotti forestali e certificazione CITES	35.423.882,00	35.407.682,00	45.407.682,00
			3. Politiche di tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	1.086.402,00	1.086.402,00	1.086.402,00
Totale programma				39.454.640,00	39.060.028,00	49.206.306,00
CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 3				2022	2023	2024
9	9.6	Politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	1. Spese di personale per il programma;	15.624.206,00	13.620.779,00	12.778.045,00
			2. Interventi a favore del settore della pesca e acquacoltura;	49.285.296,00	49.193.489,00	36.693.489,00
			3. Competitività delle filiere agroalimentari, sviluppo delle imprese e della cooperazione per la valorizzazione del sistema agroalimentare italiano;	820.840.085,00	684.399.026,00	487.729.026,00
			4. Sviluppo del sistema informativo agricolo nazionale	19.434.060,00	18.756.600,00	30.214.600,00
			7. Interventi a favore del settore ippico;	158.062.801,00	158.607.021,00	154.607.021,00
Totale programma				1.063.246.448,00	924.576.915,00	722.022.181,00
32	32.3	Servizi e affari generali delle amministrazioni di competenza	1. Spese di personale per il programma	8.354.450,00	6.565.609,00	6.255.221,00
			2. Gestione del personale	6.505.016,00	6.395.016,00	6.395.016,00
			3. Gestione comune dei beni e servizi	5.189.420,00	3.914.275,00	3.214.275,00
Totale programma				20.048.886,00	16.874.900,00	15.864.512,00
CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 4				2022	2023	2024
9	9.5	Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo,	1. Spese di personale per il programma;	44.410.968,00	35.650.207,00	35.891.955,00
			2. Prevenzione e repressione frodi e tutela della qualità dei prodotti agroalimentari;	7.235.084,00	6.706.514,00	6.703.844,00

	agroalimentare, agroindustriale e forestale	3. Analisi di laboratorio ed attività di ricerca e sperimentazione analitica per il contrasto alle frodi agroalimentari;	7.023.398,00	7.169.512,00	4.355.298,00
		4. Azioni antifrode svolte dal Comando dei Carabinieri Politiche Agricole a tutela del comparto agroalimentare per la corretta destinazione dei finanziamenti UE e la sicurezza alimentare;	1.575.440,00	1.185.440,00	1.185.440,00
Totale programma			60.244.890,00	50.711.673,00	48.136.537,00
Totale Ministero			1.921.876.105,00	1.728.917.778,00	1.434.248.969,00

La classificazione relativa alle diverse tipologie di attività/interventi - le cui caratteristiche e modalità di realizzazione influenzano la natura dei risultati attesi e quindi della performance organizzativa – consente di individuare i seguenti quattro ambiti:

1. servizi diretti o indiretti – gestiti direttamente da strutture ministeriali, oppure indirettamente attraverso altri organismi, che soddisfano i bisogni di un’utenza specifica;
2. regolazione – funzioni di regolazione, che definiscono normative e standard, concedono autorizzazioni, licenze e concessioni;
3. trasferimenti – funzioni di trasferimento di risorse a enti o soggetti terzi, nella forma di spesa corrente o di contributi agli investimenti, per promuovere finalità di interesse pubblico (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fondo per lo sviluppo e il sostegno delle filiere agricole, della pesca e dell’acquacoltura, fondi a difesa delle produzioni agricole, interventi per la tutela e lo sviluppo della pesca;
4. amministrazione generale – funzioni di amministrazione generale, strumentali o di supporto per garantire l’efficace funzionamento di strutture e l’erogazione di servizi.

Questa classificazione di attività orienta la scelta di obiettivi e indicatori in coerenza con le caratteristiche delle attività stesse, nonché con il tipo di risorse gestite, la tipologia di risultati attesi, il rapporto con i destinatari e gli stakeholders esterni.

Sotto questo profilo, un esame delle attività del MIPAAF, condotto in base alla struttura del bilancio di previsione dello Stato per l’anno 2022 e per il triennio 2022 - 2024 (come da legge 30 dicembre 2021, n. 234), articolata per Programma e Centro di Responsabilità Amministrativa, consente, anche in prospettiva futura, di orientare la scelta di indicatori con maggiore coerenza rispetto alle caratteristiche delle diverse attività ed alla loro misurabilità.

Per il CRA 1 - Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all’opera del Ministro - si osserva l’inquadramento nel Programma 32.2 – Indirizzo politico, che fa parte della MISSIONE 32– Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche e comprende gli obiettivi 10 (azione 2)

«Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo» e 5 (azione 3) «Supporto al controllo strategico e miglioramento delle attività connesse al ciclo della performance». Si tratta di un insieme di attività che vede le spese per il personale prevalere largamente rispetto ad altre destinazioni (oltre 84%)

Per il CRA 2 - Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale (in acronimo DIPEISR) - si osserva che le tre Direzioni Generali si differenziano per tipologia di funzioni ed entità delle risorse gestite.

L'analisi della spesa per i diversi obiettivi evidenzia che la Direzione Sviluppo Rurale (DISR), cui afferiscono gli Obiettivi strategici 33 e 32 (azioni 3 e 4 del programma 9.2 – Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale, che fa parte della MISSIONE 9 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca), e gli obiettivi non strategici 15, 16 e 17 (del medesimo programma) gestisce il 90,7% delle risorse complessive attribuite al DIPEISR (che ammontano per il 2022 a oltre 743 milioni di euro) e costituisce a Direzione generale più direttamente implicata nella gestione delle risorse del PNRR. La struttura della previsione di bilancio della DISR vede un'incidenza della spesa per il personale inferiore all'1%, con valori invece assai elevati per i trasferimenti correnti e soprattutto per i contributi agli investimenti di imprese e amministrazioni pubbliche. Di conseguenza, gli indicatori di performance dovranno sempre più focalizzarsi sugli effetti delle ingenti risorse trasferite.

La Direzione delle Politiche internazionali e dell'Unione europea è preposta a due azioni che rientrano anch'esse nell'ambito del Programma 9.2. L'azione 2 di questo programma corrisponde all'Obiettivo 11, di valenza strategica perché collegato alla Priorità politica n. 2 («Attuazione della Politica Agricola Comune»), mentre l'azione 9 corrisponde all'obiettivo 12.

Per quanto riguarda l'azione 2 - Obiettivo 11, qualificata come «Definizione priorità negoziali e sostegno interessi nazionali nei negoziati UE per la fase di programmazione e attuazione della riforma della Politica Agricola Comune 2021/2027, con particolare attenzione al Piano strategico nazionale», si osserva l'importanza delle sottostanti attività dal punto di vista della regolazione, sebbene a fronte di un ammontare delle risorse destinate che pesa solo un 2,5% della previsione complessiva riferita all'intero DIPEISR.

Vi è poi la Direzione generale dell'Economia montana e delle Foreste (DIFOR), preposta a due distinte azioni che corrispondono agli obiettivi strategici 26 e 27, compresi nell'ambito del Programma 18.18 – Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali, che fa parte della MISSIONE 18 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente, e collegati alla Priorità politica n. 4, riferita alla promozione e tutela degli interessi forestali nazionali. Le risorse complessivamente assegnate dalla legge di bilancio alle due azioni suddette ammontano al 5,3% della spesa complessivamente riconducibile al DIPEISR, con un'incidenza delle spese per il personale del 7,5%. La voce di maggior rilievo è rappresentata dai 35.200.000 euro destinati a contributi agli investimenti di amministrazioni pubbliche (l'89,2% della dotazione complessiva della DIFOR) nell'ambito dell'azione 2 – Obiettivo 26. Ne risulta un assetto di funzioni molto articolate che combinano l'aspetto di regolazione con quello di trasferimento di fondi.

Per il CRA 3 - Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica - (in acronimo DIQPAI), si osserva che lo stesso opera nell'ambito di due distinti programmi che rientrano in diverse missioni.

La Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare e dell'ippica (PQAI) e la Direzione generale della pesca marittima e dell'acquacoltura (PEMAC) operano nell'ambito del Programma 9.6 – Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione, riferito alla MISSIONE 9 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca, cui concorre, con una parte delle proprie attività, anche la Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le Regioni e gli enti territoriali (AGRET). La Direzione Generale AGRET gestisce anche risorse rientranti nel programma 32.3 – Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza, riferito alla Missione 32 – Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche.

Le tre Direzioni si differenziano fortemente, sia per l'entità delle risorse gestite che per la tipologia di interventi, che trova evidente riflesso nella struttura delle rispettive previsioni di spesa: così, l'incidenza della spesa per il personale varia dall'1% di PQAI, al 7,6% di PEMAC, al 24% di AGRET.

La Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare e dell'ippica risulta il centro di riferimento per la maggior parte (93%) delle risorse destinate al programma 1.3 per il Dipartimento, che ammontano complessivamente a oltre un miliardo di euro per il 2022.

Questi ingenti finanziamenti gestiti dalla PQAI si concentrano in due azioni, corrispondenti all'obiettivo non strategico 34 (azione 2) e all'obiettivo strategico 35 (azione 3). L'obiettivo 34, riferito al sostegno del comparto ippico, comporta la gestione di risorse rilevanti (15,4%, rispetto al totale del programma 3.1 per la PQAI), in gran parte implicanti trasferimenti alle imprese; invece, l'obiettivo 35, definito come «rafforzamento della competitività del sistema agroalimentare nazionale attraverso specifiche politiche settoriali e attuazione delle misure agricole previste dal piano complementare al PNRR per le filiere agroalimentari italiane» dispone del 77,6% delle risorse per il Dipartimento ricadenti nel programma 1.3, quindi oltre 820 milioni di euro, una dotazione che abbraccia le misure agricole previste dal piano complementare al PNRR, e comprende trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche e imprese, ma si impernia soprattutto sui contributi agli investimenti delle imprese per un valore di oltre 630 milioni di euro.

La Direzione generale della pesca marittima e dell'acquacoltura gestisce l'obiettivo strategico 8, corrispondente all'azione 2 del Programma 9.6 e collegato alla priorità politica n. 5, riferita al «rafforzamento delle filiere agroalimentari, del ricambio generazionale, dell'imprenditorialità femminile in agricoltura e nella pesca nonché della tutela delle condizioni di lavoro». La struttura del bilancio previsionale 2022 vede una spesa per il personale limitata al 7,6%, con risorse maggiori destinate ai trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche (45,8%) e alle imprese (30,2%), nell'ambito di un valore totale di circa 53 milioni di euro, pari al 5% delle risorse per il Dipartimento ricadenti nel programma 9.6.

La Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le Regioni e gli enti territoriali presidia, attraverso il proprio Ufficio AGRET II, l'azione 4 del programma 9.6, corrispondente all'obiettivo 9 «Sviluppo sistemi ICT, reingegnerizzazione e semplificazione processi per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi». L'obiettivo 9 ha valenza strategica collegata alla priorità politica n. 5 «Promozione e rafforzamento di azioni a tutela della produzione agricola e agroalimentare e miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, mediante la sostenibilità economica», in ragione degli effetti della modernizzazione informatica sull'accelerazione dell'attuazione della Politica Agricola Comunitaria.

Per questo obiettivo, AGRET dispone del 2% delle risorse del DIQPAI per il programma 9.6, pari ad oltre 20 milioni di euro, destinati per il 59,7% a investimenti fissi lordi e per il 33,3% a consumi intermedi. Risorse equivalenti, circa 20 milioni di euro, sono gestite da AGRET per il programma 9.6, che vede la quota maggiore destinata al personale (41,7%), ai consumi intermedi (14,3%) e agli investimenti fissi lordi (10,5%), nell'ambito dell'obiettivo 4, di carattere strategico collegato alla Priorità politica n. 7 «attuazione delle misure di rafforzamento della struttura ministeriale al fine di ottimizzare efficacia ed efficienza».

Per il CRA 4- Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari (in acronimo ICQRF) -, si osserva che lo stesso opera nell'ambito del Programma 9.5 – Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale, che rientra nel quadro della MISSIONE 9 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca.

Il CRA 4 costituisce il riferimento organizzativo esclusivo per questo programma, che comprende tre obiettivi, uno dei quali, l'obiettivo 3 – azione 4, è gestito dal Comando Carabinieri per la Tutela Agroalimentare come azione di contrasto alle frodi nel comparto agroalimentare. Gli altri due obiettivi sono gestiti unitariamente dal Dipartimento, attraverso le due Direzioni generali “per il riconoscimento degli organismi di controllo e certificazione e tutela del consumatore” (VICO) e “della prevenzione e del contrasto alle frodi agroalimentari” (PREF), cui si aggiungono gli uffici periferici e i laboratori di analisi.

L'obiettivo 31 – azione 2 riguarda la «Tutela della qualità dei prodotti agroalimentari attraverso il sistema dei controlli e il contrasto alle pratiche commerciali sleali nella filiera agricola e alimentare», ed ha carattere strategico in collegamento alla Priorità Politica n. 5: «Promozione e rafforzamento di azioni a tutela della produzione agricola e agroalimentare e miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, mediante la sostenibilità economica, sociale ed ambientale». L'obiettivo 2, «Tutela della qualità dei prodotti agroalimentari attraverso analisi di laboratorio», corrisponde all'azione 3, riferita ad «Analisi di laboratorio ed attività di ricerca e sperimentazione analitica per il contrasto alle frodi agroalimentari».

Nel caso di ICQRF, l'analisi della struttura della spesa evidenzia come la componente destinata al personale costituisca il 73,7% del totale annuo. L'incidenza degli oneri per il personale è inferiore in relazione all'obiettivo 2 – azione 3 (48,2%), per il quale è centrale l'attività dei laboratori che utilizzano attrezzature e materiali speciali, ed è più alta per l'obiettivo 31 – azione 2 (81,7%) e l'obiettivo 3 – azione 4 (78,4%).

La natura delle funzioni svolte configura un'alta intensità di lavoro qualificato e specializzato e giustifica la consistenza di un organico non inferiore, numericamente, a quello complessivo degli altri Dipartimenti del MIPAAF. Le attività del dipartimento si configurano in prevalenza come servizi diretti, gestiti da strutture ministeriali operanti anche sul territorio, tramite uffici periferici e laboratori; in parte anche come servizi indiretti, gestiti attraverso altri organismi come nel caso dei controlli affidati a organismi certificati

Le caratteristiche delle diversificate attività del MIPAAF trovano una rappresentazione efficace nell'impostazione adottata dalla Nota integrativa alla legge di bilancio, attualmente imperniata su 7 priorità politiche, 10 obiettivi strategici, inseriti in 3 distinti programmi della missione 1 «Agricoltura politiche agroalimentari e pesca», che rappresenta il focus specifico del Ministero, in 2 programmi

della missione 2 «Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche», previsti per tutti i ministeri, e in 1 programma della missione 4 «Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente», e 9 obiettivi non strategici.

Si tratta di un assetto compatto che facilita la visione di sintesi: 5 priorità politiche su 7 sono riferite a un solo obiettivo strategico gestito da un'unica Direzione generale; in un caso, la priorità politica (n. 4) si ribalta su due obiettivi strategici, che però fanno capo a una sola Direzione (Economia montana e Foreste); in un solo altro caso, la priorità politica n. 5, «Promozione e rafforzamento di azioni a tutela della produzione agricola e agroalimentare e miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, mediante la sostenibilità economica sociale ed ambientale», si ribalta su tre diversi obiettivi (n. 35, n. 9 e n. 31) gestiti da tre diverse Direzioni generali nell'ambito di due Dipartimenti (DIQPAI e ICQRF).

Quest'ultima fattispecie rappresenta un elemento tangibile dell'integrazione che intercorre tra i diversi interventi messi in atto dal MIPAAF nella promozione e tutela dei settori produttivi di competenza.

Questo assetto, inoltre, consente l'adeguamento rispetto alle esigenze dettate di volta in volta dalle nuove priorità politiche, con la possibilità di inserire nuovi obiettivi o di integrare quelli già esistenti, offrendo una solida struttura di riferimento utile per il Piano integrato.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali attua politiche ad elevato impatto sociale attraverso interventi diretti a sostenere i settori produttivi di competenza. Le scelte adottate per il periodo di riferimento sono compendiate negli atti di programmazione generale, nella specie la direttiva del Ministro recante gli indirizzi generali sull'attività amministrativa e sulla gestione per il 2022 n. 90017 del 24.2.2022 e l'atto strategico del Ministro per l'Unità di Missione PNNR n. 178426 del 20.4.2022:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8316>

e sono state elaborate in coerenza con le priorità politiche, che di seguito sinteticamente si richiamano:

- 1 - Attuazione delle misure previste dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari.
- 2 - Attuazione della Politica Agricola Comune.
- 3 - Rafforzamento delle filiere agroalimentari, del ricambio generazionale, dell'imprenditorialità femminile in agricoltura e nella pesca nonché della tutela delle condizioni di lavoro.
- 4 - Promozione e tutela degli interessi forestali nazionali e valorizzazione della biodiversità degli ecosistemi e dei prodotti forestali - Promozione e rafforzamento di azioni a tutela della produzione agricola e agroalimentare e miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, mediante la sostenibilità economica, sociale ed ambientale.
- 6 - Miglioramento dell'efficienza delle infrastrutture irrigue, con particolare riferimento agli obiettivi di risparmio idrico e di sostenibilità contenuti nel Green Deal e nelle comunicazioni della Commissione UE.
- 7 - Attuazione delle misure di rafforzamento della struttura ministeriale al fine di ottimizzare efficacia ed efficienza.

Sulla scorta delle suddette priorità , enunciate dall'organo di vertice politico, la Direttiva ministeriale n.90017 del 24 febbraio 2022 ha assegnato ai titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa gli obiettivi strategici e strutturali e le relative risorse finanziarie, umane e strumentali per la realizzazione delle azioni e dei programmi connessi ai settori di intervento del Ministero, corredandoli dei rispettivi indicatori e target, al fine di consentire di misurare lo stato di avanzamento in corso d'anno.

Per quanto riguarda, in particolare , il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, lo stesso ha individuato per il MIPAAF le seguenti misure: - Sviluppo logistica per i settori agroalimentare, pesca e acquacoltura, silvicoltura, floricoltura e vivaismo; - Parco Agrisolare, con una dotazione di 1,5 miliardi di euro; - Innovazione e meccanizzazione nel settore agricolo ed alimentare, con una

dotazione di 500 milioni di euro; - Investimenti nella resilienza dell'agro-sistema irriguo per una migliore gestione delle risorse idriche, con una dotazione di 880 milioni di euro; - Contratti di filiera e di distretto, con una dotazione di 1,2 miliardi di euro (finanziati con risorse a valere sul Fondo per gli investimenti complementari al PNRR, con una dotazione complessiva di 4,88 miliardi di euro.

All'interno del MIPAAF, l'Unità di Missione per il PNRR, istituita presso il Gabinetto e posta alle dipendenze funzionali del Ministro, rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente agli interventi a titolarità del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. La stessa, in particolare, svolge funzioni di presidio sull'attuazione degli interventi PNRR di competenza del Ministero e sul raggiungimento dei relativi *milestone* e *target*.

Tra le misure e gli ambiti concreti di intervento destinati alla creazione di valore pubblico si menzionano, in particolare:

la sperimentazione e avviamento del Fondo mutualistico nazionale (AgriCAT), con l'obiettivo di pervenire ad un Sistema integrato della Gestione del Rischio in agricoltura, garantendo anche l'aumento del numero di assicurati, al fine di poter far fronte ai crescenti rischi catastrofali, causati dai cambiamenti climatici. (L'art. 1, commi 515-519, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, modificata ed integrata dall'articolo 20 del D.L. 21 marzo 2022 n. 21, ha recato una dotazione finanziaria per l'anno 2022 pari ad euro 5.000.000,00,).

la ripartizione delle risorse destinate alla misura "Contratti di filiera e di distretto per i settori agroalimentare, pesca e acquacoltura, silvicoltura, floricoltura e vivaismo" per complessivi 1,2 miliardi di euro.

La gestione degli stock ittici e dei relativi piani e dello sviluppo sostenibile dell'acquacoltura nazionale;

la designazione del Dipartimento ICQRF quale Autorità di contrasto per la lotta alle pratiche commerciali sleali per il settore agroalimentare, sulla base della quale sono state avviate attività di iniziativa per il contrasto alle pratiche commerciali sleali.

Nel perseguimento degli obiettivi strategici il Ministero applica una logica di adesione partecipativa da parte dei vertici dell'Amministrazione al sistema di misurazione e valutazione della performance, con un soddisfacente livello di integrazione raggiunto tra i vari soggetti coinvolti grazie anche alla stretta collaborazione tra l'Amministrazione e l'Organismo Indipendente di Valutazione, nella consapevolezza che una chiara definizione del ruolo di ciascuno degli attori chiamati ad intervenire nelle varie fasi del ciclo di pianificazione e programmazione strategica sia una fondamentale garanzia del suo corretto funzionamento, nonché fattore di miglioramento continuo della performance generale.

Il complessivo funzionamento del ciclo della performance del Ministero ha un impianto che consente di coprire con l'articolazione degli obiettivi l'intero spettro delle attività e 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 sovraordinato dal quale dipende.

Con questi presupposti, il ciclo della performance è strutturato in modo da facilitare l'integrazione e la coerenza con il ciclo del bilancio, offrendo il necessario supporto ai singoli Centri di Responsabilità nell'adempimento dei compiti connessi a entrambi i cicli, oltre che con l'azione per la trasparenza e la prevenzione della corruzione.

L'individuazione degli obiettivi, il costante monitoraggio dell'attività dell'Amministrazione, la valutazione del personale con conseguente valorizzazione del merito, la promozione della cultura della trasparenza e dell'integrità, la realizzazione delle pari opportunità sono stati riconosciuti essenziali per ottenere un'azione amministrativa efficiente e in grado di rispondere alle esigenze degli utenti finali.

Tra gli aspetti sensibili all'attenzione di questa Amministrazione figura l'esigenza di dare seguito all'art. 19 *bis* del riformato decreto legislativo n. 150 del 2009, intitolato "partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali". L'art. 19 *bis* al comma 2, recita: "*Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e)*". Si lavora sempre più nella consapevolezza che l'emanazione delle Linee Guida n. 4 del novembre 2019 in tema di "Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", da parte Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) deve orientare l'attivazione di un più efficace sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, anche attraverso l'ottimale utilizzo degli strumenti informatici disponibili. Le Linee Guida n. 5 del dicembre 2019 per la "Misurazione e valutazione della performance individuale" offrono indicazioni importanti che sono state accolte nella reimpostazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) applicabile dall'avvio del ciclo di programmazione relativo all'anno in corso.

Si ritiene che le possibili ulteriori azioni di miglioramento attengono alla fase ed al processo di pianificazione e al correlato impatto sulla fase di misurazione e valutazione dei risultati, in un confronto quanto più possibile bidirezionale tra il vertice dell'Amministrazione e le strutture operative, ai fini dell'individuazione di obiettivi, indicatori e target; a ciò si deve aggiungere l'individuazione di target che vadano sempre più nella direzione di evitare una eccessiva e poco realistica polarizzazione verso il 100% dei risultati conseguiti.

Per quanto concerne il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance, ci si sta orientando maggiormente nella direzione di una più accentuata differenziazione e pesatura delle varie componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e comportamenti, pur nell'ambito di un necessario distinguo tra le diverse categorie contrattuali di inquadramento del personale in forza all'Amministrazione. Le risultanze di tale processo dovranno essere opportunamente utilizzate per l'impostazione e la realizzazione di interventi formativi mirati.

Inoltre, verrà implementata la previsione di momenti di incontro e confronto con gli *stakeholder* specificamente dedicati alla divulgazione dei risultati di performance, ragionando sempre più in un'ottica di *accountability* dei responsabili e titolari della gestione di servizi e risorse pubbliche inevitabilmente scarse.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Le priorità politiche del MIPAAF per il triennio 2022-2024 sono state formulate tenendo conto degli obiettivi strategici fissati dal Governo.

Gli obiettivi specifici del presente Piano sono declinati in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati ai Centri di Responsabilità Amministrativa dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2022, e sono in linea con quelli indicati in Nota Integrativa alla legge di Bilancio 2022-2024.

La pianificazione triennale si basa sui temi centrali per l'attuazione dei programmi del rilancio e del *recovery plan*, e individua un ristretto numero di obiettivi essenziali e di ampia portata che hanno carattere trasversale, poiché al rispettivo conseguimento concorrono tutte le strutture del MIPAAF.

Si riportano di seguito gli obiettivi specifici individuati dall'Amministrazione per il triennio di riferimento:

TUTTI I CRA						
OBIETTIVO TRIENNALE	1 – Promozione della crescita del settore agroalimentare, favorendo l'export e l'internazionalizzazione delle imprese, anche mediante la tutela dei prodotti di qualità nei mercati esteri e nazionale					
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET			CRA competente
			2022	2023	2024	
1 - Export agroalimentare made in Italy	NUMERICO	46,1 MLD euro	≥ 46,1 MLD euro	50 MLD euro	50 MLD euro	DIQPAI
2 - Attuazione misura M2C1- Investimento 2.3 "Innovazione e meccanizzazione nel settore agricolo e alimentare"	NUMERICO	0	Emanazione del Decreto recante il bando quadro nazionale concernente i criteri e le modalità per la concessione e l'erogazione di aiuti per l'ammodernamento dei frantoi oleari	Emanazione del Decreto recante il bando quadro nazionale concernente i criteri e le modalità per la concessione e l'erogazione di aiuti per l'ammodernamento delle macchine agricole	Individuazione di 10.000 beneficiari	DIPEISR

3 - Elaborazione, a seguito di apposito processo di consultazione e condivisione, di documenti di analisi volti alla definizione del Piano Strategico della PAC 2023-27 (PSP) ed avvio della gestione	NUMERICO	78	Elaborazione documenti di analisi e proposte, da concertare con il partenariato istituzionale, economico e sociale, ai fini della definizione della posizione nazionale da negoziare con la Commissione europea per l'approvazione del PSP (≥ 5)	Adozione provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 (≥ 5)	Adozione provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 con l'introduzione dei necessari correttivi rispetto alle esperienze dell'anno precedente (≥ 5)	DIPEISR
4 - Avvio sperimentazione e attuazione fondo di mutualizzazione nazionale per emergenze catastrofali	NUMERICO	0	Adozione provvedimenti per avvio fase di sperimentazione nuovo fondo di mutualizzazione (≥ 2)	Attuazione fondo di mutualizzazione emergenze catastrofali (≥ 1)	Attuazione fondo di mutualizzazione emergenze catastrofali (≥ 1)	DIPEISR

TUTTI I CRA						
OBIETTIVO TRIENNALE	2 – 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					
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET			CRA competente
			2022	2023	2024	
1 - Conclusione della fase sperimentale di applicazione della valutazione partecipata da stakeholder e utenti, come da Linee guida n. 4/2019 del DFP	BINARIO	Avvio della interlocuzione con gli <i>stakeholders</i> ai fini della mappatura (verifica registri)	Attività di concertazione con gli <i>stakeholders</i> al fine della individuazione dei servizi e/o delle attività da valutare (≥ 2)	Valutazione da parte degli <i>stakeholders</i> delle attività e/o dei servizi individuati (> 2)	Utilizzo dei risultati della valutazione con effetti sulla valutazione della performance organizzativa	DIPEISR
			Attività di concertazione con gli <i>stakeholders</i> al fine della individuazione dei servizi e/o delle attività da valutare (≥ 2)	Valutazione da parte degli <i>stakeholders</i> delle attività e/o dei servizi individuati (> 2)	Utilizzo dei risultati della valutazione con effetti sulla valutazione della performance organizzativa	DIQPAI

			Attività di concertazione con gli <i>stakeholders</i> al fine della individuazione delle modalità di valutazione delle attività di programmazione e di realizzazione dei controlli in taluni settori del comparto agroalimentare (target: redazione di una Relazione sulla metodologia da adottare)	Valutazione da parte degli <i>stakeholders</i> delle attività individuate utilizzando la metodologia concordata (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF)	Valutazione da parte degli stakeholder delle attività individuate utilizzando la metodologia concordata (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF)	ICQRF
2 - Attivazione strumenti innovativi di consultazione	BINARIO	NO	Presentazione di un progetto condiviso per l'utilizzo di strumenti innovativi di consultazione	Utilizzo sperimentale di 2 strumenti innovativi (Team think, focus group, panel di esperti...)	Tavolo di partenariato nazionale sulla PAC (documentazione prodotta sul pieno funzionamento del tavolo)	DIPEISR
			Predisposizione di un progetto condiviso con gli stakeholder per l'utilizzo di strumenti innovativi di consultazione	Utilizzo sperimentale di 1 strumento innovativo di consultazione	Messa a regime dello strumento innovativo individuato (target quantitativo: adozione dello strumento di consultazione)	ICQRF
		Progetto relativo alla Piattaforma Italiana Acquacoltura (ITAQUA)	Avvio utilizzo progetto per la sperimentazione di strumenti innovativi di consultazione	Utilizzo sperimentale di uno strumento innovativo di consultazione nell'ambito del progetto	Risultati consultazione nel settore dell'acquacoltura	DIQPAI

<p>3 - Integrazione banche dati zootecniche e sanitarie (pubblicazioni e indici genetici elaborati dai beneficiari sottomisura 10.2 PSRN in materia di biodiversità animale, per almeno un carattere legato a riduzioni emissioni in ambiente o a efficienza riproduttiva o al benessere animale, attraverso un sistema informativo in modalità OPEN)</p>	<p>NUMERICO</p>	<p>23</p>	<p>Realizzazione banca dati in modalità "OPEN" contenente informazioni sanitarie e zootecniche (30)</p>	<p>Implementazione delle banche dati e monitoraggio e verifica degli indici pubblicati (20)</p>	<p>Implementazione delle banche dati e monitoraggio e verifica degli indici pubblicati (10)</p>	<p>DIPEISR</p>
---	-----------------	-----------	---	---	---	----------------

TUTTI I CRA						
OBIETTIVO TRIENNALE	3 – Miglioramento della qualità della programmazione strategica e della verifica sul raggiungimento degli obiettivi e attraverso la messa a regime del Ciclo della Performance e rafforzamento delle strutture organizzative del MIPAAF					
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET			CRA competente
			2022	2023	2024	
1 - Messa a regime del ciclo della performance	BINARIO	Revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance	Transizione dei documenti del ciclo della performance alla nuova normativa del PIAO, con rispetto delle scadenze previste	Mantenimento del rispetto di tutte le scadenze per il ciclo della performance	Messa in opera del sistema informativo per la gestione del ciclo della performance	DIQPAI
2 - Rafforzamento organizzativo delle strutture ministeriali	BINARIO	a) 77% del personale si è avvalso del lavoro agile	a) $\geq 60\%$ del personale che può avvalersi del lavoro agile	a) $\geq 60\%$ del personale che può avvalersi del lavoro agile	a) $\geq 60\%$ del personale che può avvalersi del lavoro agile	DIQPAI
		b) 49 unità di personale assunto	b) $X \geq 54$ unità di personale assunto	b) $X \geq 20$ unità di personale assunto	b) $X \geq 20$ unità di personale assunto	DIQPAI

DIPARTIMENTO: Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale					CRA 2
OBIETTIVO TRIENNALE	Investimenti per la modernizzazione della rete idrica				
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET		
			2022	2023	2024
1 - Potenziamento infrastrutture irrigue di rilevanza nazionale al fine di migliorare la resilienza del settore agricolo ai cambiamenti climatici	NUMERICO	200	Provvedimenti adottati nell'attuazione dei rapporti di concessione con gli Enti irrigui nell'esecuzione degli interventi relativi al Piano irriguo nazionale, agli interventi a carico del sottopiano 2 finanziati con il Fondo di sviluppo e coesione, agli investimenti del PSRN e PNRR ≥ 300	Provvedimenti adottati nell'attuazione dei rapporti di concessione con gli Enti irrigui nell'esecuzione degli interventi relativi al Piano irriguo nazionale, agli interventi a carico del sottopiano 2 finanziati con il Fondo di sviluppo e coesione, agli investimenti del PSRN e PNRR ≥ 300	Provvedimenti adottati nell'attuazione dei rapporti di concessione con gli Enti irrigui nell'esecuzione degli interventi relativi al Piano irriguo nazionale, agli interventi a carico del sottopiano 2 finanziati con il Fondo di sviluppo e coesione, agli investimenti del PSRN e PNRR ≥ 300
2 - Attuazione misura M2C4- Investimento 4.3 "Investimenti nella resilienza dell'agrosistema irriguo"	NUMERICO	0	Adozione provvedimenti concessione finanziamenti ai beneficiari (520 ML euro)	Aggiudicazione degli appalti da parte degli enti attuatori (Consorzi di bonifica e enti irrigui)	Dotazione di contatori sulle fonti di prelievo idrico (29%) - timeline Q4-2024

Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET		
			2022	2023	2024
			<p>OBIETTIVO TRIENNALE Tutela degli interessi forestali nazionali in sede europea e internazionale anche attraverso il coordinamento delle politiche forestali regionali Protezione della biodiversità e del paesaggio forestale al fine di tutelare e valorizzare i prodotti forestali e del sottobosco, con particolare riguardo al settore del legno</p>		
<p>1 - Attività di studio, elaborazione e coordinamento, nell'ambito delle finalità previste dalla norma istitutiva del "Fondo per le foreste italiane", anche con riferimento all'elaborazione e promozione di criteri per la realizzazione della Carta forestale d'Italia mediante fotointerpretazione georiferita del territorio nazionale, nel rispetto della direttiva 2007/2/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 marzo 2007 e della direttiva 2003/4/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, nonché per l'implementazione di un sistema di raccolta, gestione e aggiornamento di dati e informazioni sullo stato del patrimonio forestale nazionale, del settore forestale e delle sue filiere produttive finalizzato alla predisposizione del rapporto pubblico periodico da presentare al Parlamento ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. lgs. 34/2018.</p>	PERCENTUALE	94,5%	<p>Grado di utilizzo delle risorse del "Fondo per le Foreste italiane" da trasferire al soggetto o ai soggetti pubblici individuati per la concreta attuazione delle attività promosse in base a quanto previsto dal decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art. 1, comma 663, della legge 30 dicembre 2018, n.145, istitutivo del Fondo. ≥ 30%</p>	<p>Grado di utilizzo delle risorse del "Fondo per le Foreste italiane" da trasferire al soggetto o ai soggetti pubblici individuati per la concreta attuazione delle attività promosse in base a quanto previsto dal decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art. 1, comma 663, della legge 30 dicembre 2018, n.145, istitutivo del Fondo. ≥ 50%</p>	<p>Grado di utilizzo delle risorse del "Fondo per le Foreste italiane" da trasferire al soggetto o ai soggetti pubblici individuati per la concreta attuazione delle attività promosse in base a quanto previsto dal decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art. 1, comma 663, della legge 30 dicembre 2018, n.145, istitutivo del Fondo. ≥ 70%</p>

DIPARTIMENTO: Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica

CRA 3

OBIETTIVO TRIENNALE	Sostegno della competitività del sistema agro-alimentare nazionale attraverso specifiche politiche settoriali				
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET		
			2022	2023	2024
1 - Incremento del valore degli investimenti nelle filiere dell'agroalimentare italiano prodotto da specifiche politiche settoriali	FINANZIARIO (EURO)	100.000.000,00 euro	≥ 100.000.000,00	≥ 120.000.000,00	≥ 130.000.000,00
2 - Attivazione e prosecuzione misura M2C1-Investimento 2. 2 "Parco Agrisolare"	FINANZIARIO (EURO)	0	≥ 450.000.000,00	≥ 450.000.000,00	≥ 600.000.000,00
3 - Attivazione misura Sviluppo della Logistica M2C1-Investimento 2. 1 "Sviluppo logistica per i settori agroalimentare, pesca e acquacoltura, silvicoltura, floricoltura e vivaismo"	NUMERICO	0	Attivazione della misura con l'emanazione dei provvedimenti necessari	≥ 200.000.000,00	≥ 200.000.000,00
4 - Transizione in cloud dell'infrastruttura del SIAN	BINARIO	Avviate le interlocuzioni con i partner strategici, individuato il PSN dove collocare il cloud del SIAN e avvio fase progettuale	Individuazione del fornitore tecnologico per la migrazione del CED del SIAN nella nuova configurazione cloud, in base alle indicazioni Ue, Consip e AgID	Avvio della migrazione del CED del SIAN nella nuova configurazione cloud, in base alle indicazioni Ue, Consip e AgID	Completamento della migrazione del CED del SIAN nella nuova configurazione cloud, in base alle indicazioni Ue, Consip e AgID

**DIPARTIMENTO: Dipartimento
dell'Ispettorato centrale della tutela della
qualità e della repressione frodi dei
prodotti agroalimentari**

CRA 4

OBIETTIVO TRIENNALE		Rafforzamento della percezione di sicurezza offerta dai prodotti <i>made in Italy</i> , mediante l'aumento dei controlli, effettuati anche sul web e in collaborazione con le Autorità di altri Stati Membri e paese terzi oltre che con l'ausilio di strumenti tecnologici e piattaforme informative - registri telematici			
Indicatore	Unità di misura	Baseline 2021	TARGET		
			2022	2023	2024
1 – Incremento dei controlli per la tutela della qualità del comparto agroalimentare	NUMERICO (Controlli ispettivi + Controlli analitici)	44.000	44.500	45.000	46.000
2 - Tutela dei prodotti a DOP e IGP e dei vini a DO e IG mediante l'espletamento di attività sanzionatoria ai sensi del Decreto legislativo n. 297/2004 e della Legge n. 238/2016	NUMERICO (Procedimenti sanzionatori da definire mediante emanazione di ordinanze di ingiunzione o di archiviazione)	500	510	550	600

Gli obiettivi specifici descritti nel precedente paragrafo hanno un rilievo strategico ed una proiezione pluriennale.

Gli obiettivi annuali costituiscono traguardi intermedi funzionali rispetto alla strategia di medio termine.

Gli obiettivi e i relativi target di tali unità organizzative sono strettamente correlati a quelli contenuti nelle schede di programmazione annuale allegate alla Direttiva generale per l'anno 2022 e alle Direttive di secondo livello dalle Direzioni generali pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale:

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/8316>

Gli obiettivi operativi annuali di "primo livello" e di "secondo livello", assegnati ai titolari degli Uffici di livelli dirigenziale non generale, saranno pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il presupposto della fase di programmazione triennale e annuale, come chiarito dalle Linee guida per il Piano della performance giugno 2017 emanato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, è quello di definire gli obiettivi da raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo. Il Piano della Performance rappresenta quindi lo strumento programmatico con il quale si definiscono gli orientamenti delle performance individuali in funzione a quella organizzativa. La successiva fase di "misurazione" è indispensabile ai fini della quantificazione dei risultati raggiunti dall'amministrazione (performance organizzativa) e dei contributi individuali (performance individuale).

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali nel febbraio 2022 è consultabile al seguente link:

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

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) si applica a tutti coloro che lavorano presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (Mipaaf), siano essi dipendenti pubblici o soggetti aventi un rapporto di lavoro di natura privatistica con il Ministero, nonché a coloro che con lo stesso hanno rapporti di natura giuridico-economica. Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione, per la promozione della trasparenza all'interno dell'Amministrazione e per la programmazione delle attività da svolgere per il perseguimento di tali obiettivi. Esso fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, della legge 190/2012). L'approccio del Ministero, contenuto nel Piano, risulta connesso a una nozione ampia di corruzione, che abbia riguardo anche a situazioni sintomatiche di cattiva amministrazione. Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale

(ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo, spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Si riporta di seguito il link del piano adottato con DM 187641 del 27 aprile 2022

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale assetto del Ministero deriva dal decreto legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, che ha trasferito al Ministero per i beni e le attività culturali le funzioni esercitate in materia di turismo dal Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, sopprimendo, a decorrere dal 1° gennaio 2020, il neoistituito Dipartimento del turismo presso il Ministero stesso, il quale ha assunto nuovamente la denominazione Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (acronimo: MIPAAF).

Il decreto-legge dinanzi citato, all'articolo 1, comma 4, demandava a decreti da emanarsi con le modalità di cui all'articolo 4-bis del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 97, l'adozione del regolamento di organizzazione del Ministero e del regolamento concernente gli Uffici di diretta collaborazione.

I previsti regolamenti di organizzazione sono stati emanati, rispettivamente, con DPCM 5 dicembre 2019, n. 179, entrato in vigore il 19 marzo 2020 e successivamente modificato con DPCM 24 marzo 2020, n. 53, e DPCM 5 dicembre 2019, n.180, entrato in vigore il 2 aprile 2020.

Con decreto ministeriale n. 9361300 del 4 dicembre 2020, infine, 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.

All'esito della recente riorganizzazione, il Ministero risulta articolato in tre Dipartimenti: Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale, articolato in tre Direzioni Generali; Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica, articolato in tre Direzioni Generali; Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari, articolato in due Direzioni Generali.

È stata altresì istituita, nell'ambito del Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica, con il predetto DPCM 24 marzo 2020, n. 53, una posizione dirigenziale generale per incarico di consulenza, studio e ricerca ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Alle unità organizzative sopra menzionate si aggiungono gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro, disciplinati con il citato DPCM 5 dicembre 2019, n.180; il Ministro può avvalersi altresì di un Consigliere Diplomatico.

In posizione di autonomia e indipendenza si colloca l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

Sono posti inoltre alle dirette dipendenze funzionali del Ministro due organismi operativi: il Comando Carabinieri per la Tutela Agroalimentare ed il Reparto pesca marittima (RPM) del Corpo delle capitanerie di porto. Il ministro può inoltre avvalersi del Comando unità forestali, ambientali e agroalimentari per lo svolgimento delle funzioni riconducibili alle attribuzioni del Ministero.

Infine, con il decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in data 2 novembre 2021, è stata istituita presso il Ministero e nell'ambito del CRA 1, l'Unità di missione di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a titolarità del Ministero stesso, con durata fino al completamento dell'attuazione dei predetti interventi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026.

La predetta Unità di missione è posta alle dipendenze funzionali del Ministro, che ha formulato l'indirizzo politico e strategico, anche sui profili organizzativi, attraverso la direttiva n. 178426 del 20/04/2022, La struttura in questione rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente agli interventi a titolarità del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali.

All'esito della recente riorganizzazione, il Ministero risulta attualmente così articolato:

Dipartimento delle politiche europee e internazionali e dello sviluppo rurale

- Direzione generale delle politiche internazionali e dell'unione europea
- Direzione generale dello sviluppo rurale
- Direzione generale dell'economia montana e delle foreste

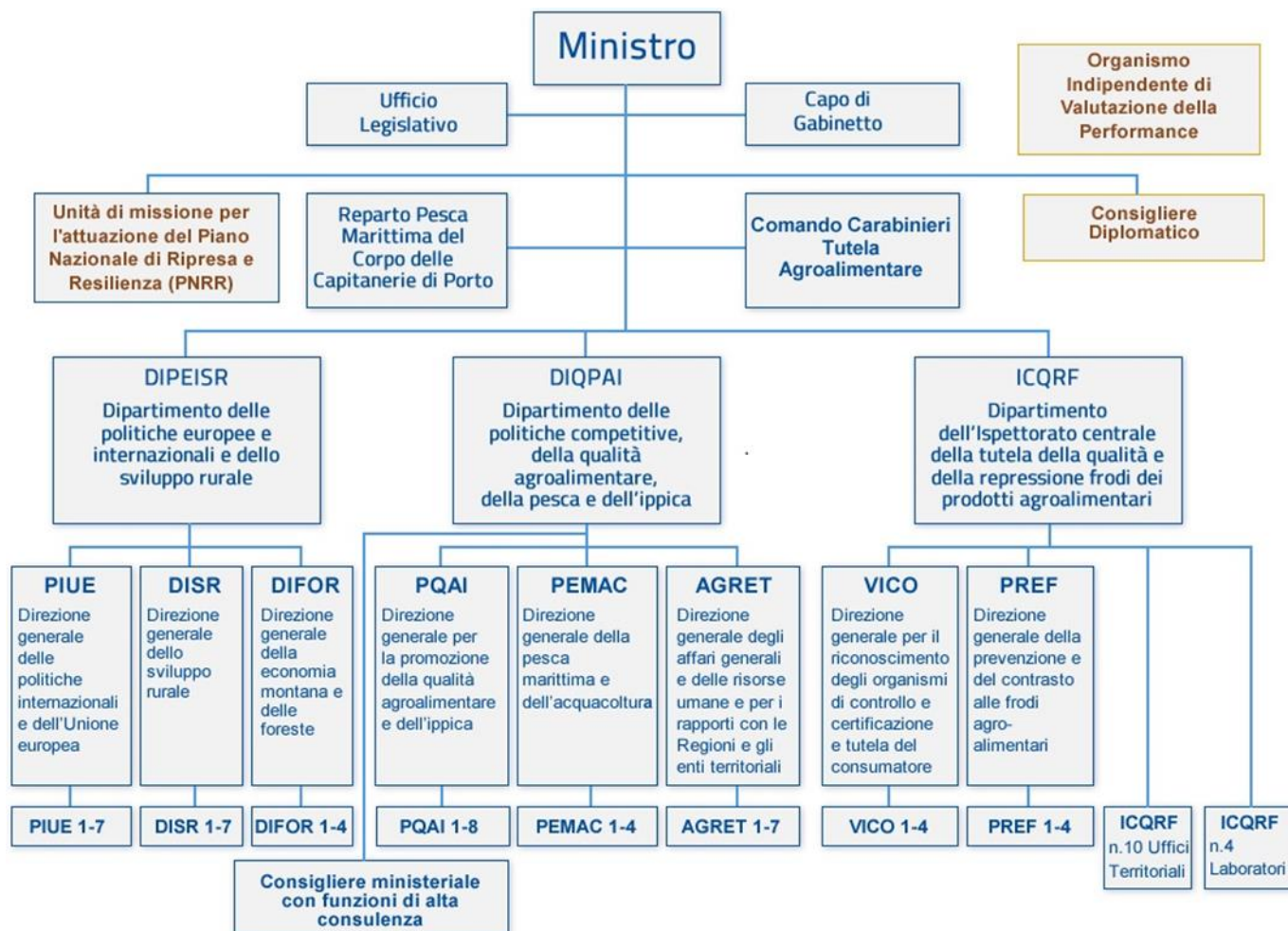
Dipartimento delle politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica

- Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare e dell'ippica
- Direzione generale della pesca marittima e dell'acquacoltura
- Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali

Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari

- Direzione generale per il riconoscimento degli organismi di controllo e certificazione e tutela del consumatore
- Direzione generale della prevenzione e del contrasto alle frodi agro-alimentari

Si riporta di seguito l'organigramma del Ministero e i relativi livelli di responsabilità amministrativa



*Il Comando Carabinieri Tutela Agroalimentare fino all'entrata in vigore della legge 113/21 era collocato nell'ambito del CUFAA (Comando Unità Forestali, Ambientali e Agroalimentari), organo posto alle dipendenze funzionali del Ministro. A seguito della sopravvenuta modifica normativa di cui all'art. 17 septies, comma 3, della Legge 6 agosto 2021 n. 113, di conversione del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, che modifica l'articolo 174 bis del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, è intervenuta una modifica della dipendenza funzionale del Comando Unita' forestali, ambientali e agroalimentari (Cufaa) dell'Arma dei carabinieri, in virtù della quale *... "Il Ministro della transizione ecologica si avvale del Comando carabinieri per la tutela agroalimentare per lo svolgimento delle funzioni riconducibili alle attribuzioni del medesimo Ministero, mentre il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali si avvale del Comando unita' forestali, ambientali e agroalimentari per lo svolgimento delle funzioni riconducibili alle attribuzioni del medesimo Ministero"*

Enti vigilati e società partecipate

Fanno capo al MIPAAF Enti vigilati e società partecipate:

Enti vigilati	Società partecipate
<ul style="list-style-type: none">• Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (AGEA);• Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA);• Ente per lo Sviluppo dell'Irrigazione e la Trasformazione Fondiaria in Puglia, Lucania ed Irpinia - EIPLI in liquidazione (**);• Ente Nazionale Risi;• Istituto di Servizi per Mercato Agricolo Alimentare.	<ul style="list-style-type: none">• Buonitalia S.p.A. in liquidazione (*);• Agenzia Pollenzo S.p.A.;• Unirelab.

(*) Buonitalia S.p.A. in liquidazione, sebbene soppressa ai sensi dell'art. 12 comma 18 bis del dl n. 95/2012, convertito con legge 7 agosto 2012, n. 135, non è ancora estinta permanendo tuttora del contenzioso pendente.

(**) EIPLI in liquidazione, sebbene soppresso ai sensi dell'art. 21, comma 10 del DL 201/2011 convertito con modificazione dalla legge 214/2011 è ancora esistente in quanto non si è ancora realizzata la previsione normativa di cui al comma 11 del medesimo art. 21 che prevede la costituzione di una società interamente pubblica a cui dovrà essere trasferita tutta l'attività del soppresso EIPLI.

3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Premessa e riferimenti normativi

Il lavoro agile (o *smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di *smart working*, contenuta nella legge n. 81/2017¹, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, *tablet* e *smartphone*). Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

L'art. 14 comma 1 della legge 7 agosto 2015, n.124 , (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#)”*.

Compito del POLA è quello di individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, senza penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; esso definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

¹ La legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”. Con la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica ha fornito gli indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione.

Durante il periodo emergenziale il lavoro agile è stato oggetto di molteplici direttive e circolari attuative del Dipartimento della Funzione pubblica.

I “pilastri” del lavoro agile “emergenziale” sono stati:

- la previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, secondo quanto previsto dall’ art. 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che aveva modificato l’articolo 14 della Legge n.124/2015;

- l’art. 87, commi 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020, e ss.mm.ii, che hanno introdotto la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività ritenute indifferibili da rendere necessariamente in presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione.

Nel corso del 2021, il DPCM 23 settembre 2021, pur in costanza di emergenza sanitaria, ha sancito che a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fosse quella svolta in presenza. Ne è conseguita un’ulteriore evoluzione: diversamente dal settore privato - nell’ambito del quale la modalità semplificata di ricorso al lavoro agile è stata prevista sino al 30 giugno 2022²- per il settore pubblico il D.M. 8 ottobre 2021³ e le linee guida del 12 ottobre 2021⁴ hanno, individuato le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale delle pubbliche amministrazioni , fermo restando il rispetto di una serie di condizionalità

² Decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”, articolo 10, comma 2, allegato B.

³ L’articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ha stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile. Ai sensi del comma 6 del medesimo decreto le linee guida approfondiscono i profili relativi a :

- a) l’invarianza dei servizi resi all’utenza;
- b) l’adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l’adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità per l’amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - 1) gli *specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le *modalità ed i tempi di esecuzione* della prestazione;
 - 3) le *modalità ed i criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

⁴ Come ivi precisato, tali linee guida, rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati, sono state diramate, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile. Esse hanno l’obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata.

e previa richiesta e conseguente stipula, di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021.

Il decreto legge 9 giugno 2021, n.80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” – convertito con modificazioni dalla legge dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto, all'articolo 6, a partire dal 2022, l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO - 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 per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, e individuando il lavoro agile quale fattore strategico della gestione del capitale.

Infine, il CCNL Comparto funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, per la prima volta dedica un intero titolo al “lavoro a distanza”: nell'ambito del titolo V, dall'articolo 36 all'articolo 40, vengono definiti il lavoro agile, l'accesso a tale modalità lavorativa, l'accordo individuale, l'articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione, la formazione e il c.d. “Lavoro da remoto”.

La presente sezione del documento, oggetto di confronto con le OO.SS., è stata redatta su proposta della Direzione Generale degli affari generali, delle risorse umane e per i rapporti con le Regioni e gli enti territoriali sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

Partendo dall'individuazione di specifici obiettivi, tra i quali anche quelli d'innovazione organizzativa, con i correlati indicatori e target legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro e misurabili in termini di risultati attesi, risultati raggiunti e valutazione dell'impatto all'esterno, esso definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti connessi all'utilizzo del lavoro agile nel Mipaaf.

Con decreto dell'8 marzo 2021 il ministro per la Pubblica amministrazione ha nominato la Commissione tecnica dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile.

La Commissione ha il mandato di definire e implementare l'attuazione e le modalità del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche a regime nella fase post emergenziale, ma anche di valorizzare pienamente le peculiarità proprie dell'istituto anche attraverso gli investimenti nello sviluppo delle competenze del personale previsti dal Piano strategico “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”.

Il lavoro agile, per come delineato dal presente documento, verrà adeguato nel rispetto del confronto con le OO.SS. e del coinvolgimento con gli attori coinvolti nel processo alla luce delle innovazioni che emergeranno dall'attività svolta dall'Osservatorio.

Livello di attuazione e sviluppo

Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali – di seguito denominato Mipaaf - ha adottato, sulla base della proposta formulata dal CUG nell'anno 2019, il Regolamento interno prot. n. 2816 del 27/02/2020 per l'avvio del "lavoro agile" al fine di dare compiuta attuazione alle previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 ed alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché a tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile, di lavoro flessibile e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tale scopo, ha stabilito (art. 3 del Regolamento) di consentire ad almeno il 10 per cento dei dipendenti in servizio, compresi i dirigenti, di poterne usufruire, su richiesta, garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso a tale modalità lavorativa.

In tale sede sono stati previsti i criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, anche nell'ottica del miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza.

Il Regolamento è stato attuato attraverso due circolari distinte tra le due sezioni in cui si articola il ruolo del personale, una relativa alla sezione Agricoltura, prot. n. 2933 del 28/02/2020, l'altra relativa alla sezione ICQRF – prot. n. 297 del 02/03/2020, e relativi allegati.

L'improvvisa diffusione del COVID-19 ha cambiato completamente e in modo repentino lo scenario di riferimento: il lavoro agile, attraverso il suo potenziamento e valorizzazione nella modalità "emergenziale", ha permesso alle Amministrazioni di fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria assicurando la continuità dell'azione amministrativa attraverso l'incentivazione del lavoro "da remoto", nel rispetto della tutela della salute del lavoratore.

Nel far rinvio al precedente paragrafo per quanto concerne la vigente normativa sul lavoro agile nel settore pubblico, il quadro regolatorio di tale istituto nel 2021 è stato caratterizzato, pur in costanza di emergenza sanitaria, da due diversi approcci relativamente ai quali l'evoluzione della campagna vaccinale ha certamente consentito di modificare nel corso dell'anno la strategia di utilizzo di tale modalità lavorativa: infatti, dopo un primo periodo in cui il lavoro agile, nel solco del 2020, ha continuato ad assolvere un ruolo importante per contribuire a favorire il contenimento e la diffusione del virus, a partire dal quarto trimestre 2021, l'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore pubblico di cui al d.l. 127/2021 e il DPCM 23 settembre 2021, che ha sancito, a decorrere dal 15 ottobre 2021, che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fosse quella svolta in presenza, hanno segnato un significativo cambio di passo.

In particolare, nel corso del primo trimestre 2021, a seguito dell'ordinanza del Ministero della Salute 12 marzo 2021, sono state diramate le circolari n. 0121132 del 12/03/2021 e n. 0121319 del 14/03/2021, concernenti, rispettivamente, "Emergenza epidemiologica da COVID-19. Nuove indicazioni urgenti per la prevenzione ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 e sulla presenza in sede", nonché specifiche indicazioni in materia di lavoro agile.

Parallelamente, con il Piano della performance 2021 - 2023 - adottato con Decreto del Ministro n. 357616 del 05/08/2021 - Registrato dalla Corte dei conti in data 29/10/2021 al n. 920, è stato adottato il POLA, diretto a regolare la fruizione del lavoro agile al termine dell'emergenza sanitaria, come previsto anche dal decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56 che all'articolo 1, comma 1, ha riformulato l'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il quale ha stabilito che le pubbliche amministrazioni, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro agile con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del citato DL 18 del 17 marzo 2020, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente⁵.

A seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 e delle linee guida sul rientro in presenza a partire dal 15 ottobre 2021, l'Amministrazione, previo confronto con le OO.SS., ha diramato la circolare a firma congiunta DG AGRET – Capo Dipartimento ICQRF prot n.0593468 del 12/11/2021 recante "Misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 e del D.M. 8 ottobre 2021 con il quale è stato previsto che a decorrere dalla data di emanazione della circolare, il personale è autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e conseguente stipula, di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

Per effetto della proroga dell'emergenza sanitaria nonché della circolare a firma congiunta Ministro del lavoro e Ministro della pubblica Amministrazione 5 gennaio 2022, è stata prevista la proroga del lavoro agile secondo le modalità di cui alla circolare 143184 del 29 marzo 2022 sino al 30 giugno 2022.

Alcuni numeri:

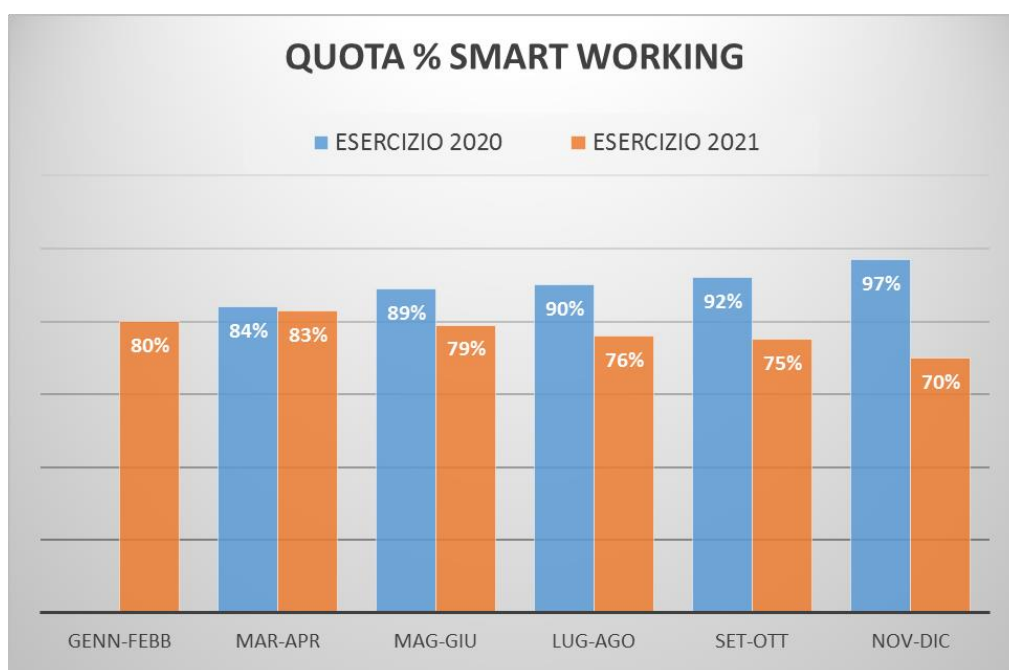
La tabella 1 rappresenta le percentuali di incidenza del lavoro agile del personale dipendente del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali nel 2020 e nel 2021

TAVOLA 1

Quota % Smart W.	Gen-Feb	Mar-Apr	Mag-Giu	Lug-Ago	Set-Ott	Nov-Dic
Esercizio 2020*	%	84%	89%	90%	92%	97%

⁵ L'art. 11 bis della Legge 17 giugno 2021, n. 87, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", introduceva una nuova disciplina a regime, risultante dal combinato disposto delle previsioni introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124. Ai fini della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124, le Pubbliche Amministrazioni adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Inoltre, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte in *smartworking*, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Esercizio 2021*	80%	83%	79%	76%	75%	70%
*la percentuale dei lavoratori in agile deve essere bimestrale (bimestre indicato) e riferita solo al totale del personale dell'amministrazione. Il dato è riferito solo al numero di personale in lavoro agile (non, ad esempio, il numero di accessi in VPN)						



Nel 2021 il lavoro agile si conferma come modalità lavorativa che, in costanza di emergenza sanitaria, è stata ampiamente utilizzata e che, anche a seguito del rientro in presenza, tenendo conto delle attività lavorabili da remoto e delle condizionalità previste dal DM 8 ottobre 2021 e dalle linee guida, ha continuato a trovare significativa applicazione.

Naturalmente ai fini di una corretta interpretazione dei dati è necessario considerare gli ulteriori indicatori relativi al numero medio bimestrale delle giornate in lavoro agile

TAVOLA 2

Num. Medio Smart W.	Gen-Feb	Mar-Apr	Mag-Giu	Lug-Ago	Set-Ott	Nov-Dic
Esercizio 2020*		13.352	13.908	8.792	9.940	11.113
Esercizio 2021*	10.362	12.738	8.547	6.919	7.879	5.421
* Le medie delle giornate di lavoro agile devono essere solo per bimestre indicato (non per singolo mese)						

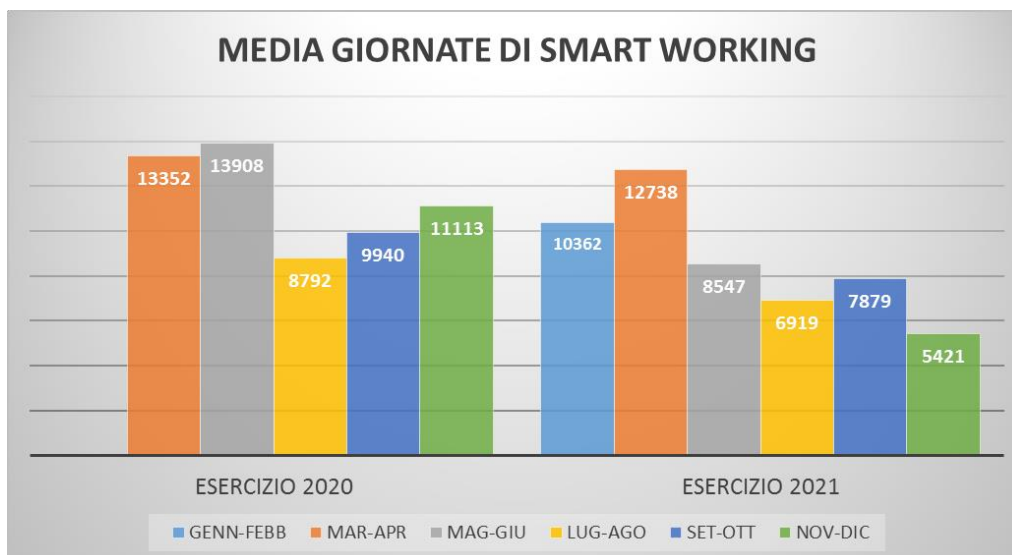
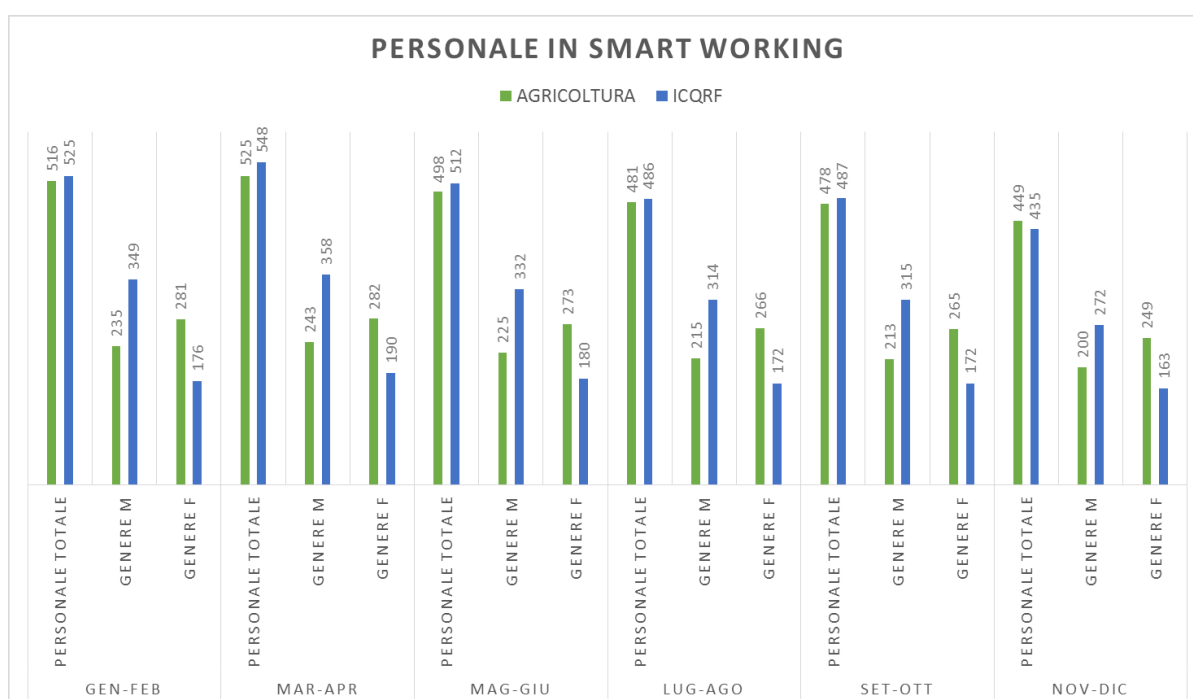


TAVOLA 3

Personale in SW.	Gen-Feb 2021		Mar-Apr 2021		Mag-Giu 2021		Lug-Ago 2021		Set-Ott 2021		Nov-Dic 2021	
	Genere M	Genere F	Genere M	Genere F	Genere M	Genere F	Genere M	Genere F	Genere M	Genere F	Genere M	Genere F
AGRICOLTURA	235	281	243	282	225	273	215	266	213	265	200	249
ICQRF	349	176	358	190	332	180	314	172	315	172	272	163
TOTALE	584	457	601	472	557	453	529	438	528	437	472	412

La percentuale dei lavoratori in agile è bimestrale (bimestre indicato) e riferita solo al totale del personale dell'amministrazione.



Anche nel 2021, nel caso dell'ICQRF si riscontra una maggiore incidenza degli uomini rispetto alle donne collegata alla prevalenza di genere nella composizione dell'organico registrato al 31.12.2021. Infatti, la presenza del genere femminile si attesta intorno al 50% di quella maschile.

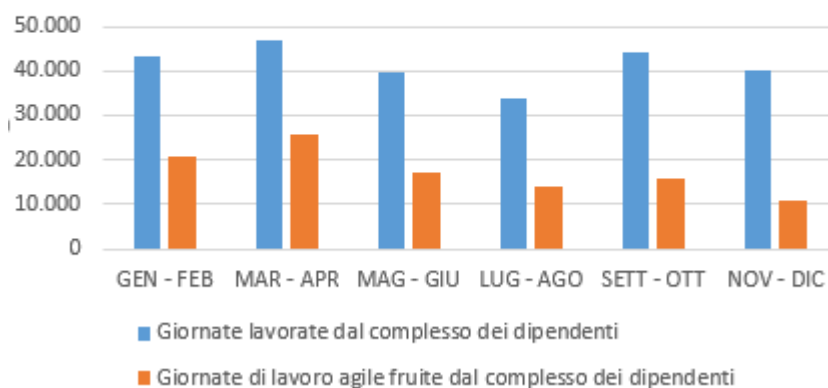
TAVOLA 4

Giornate lavorative (1) e giornate in lavoro agile (2) fruite dal totale dei dipendenti ripartite per bimestri	GEN - FEB	MAR - APR	MAG - GIU	LUG - AGO	SETT - OTT	NOV - DIC
Giornate lavorate dal complesso dei dipendenti	43.244	46.880	39.844	33.960	44.328	40.299
Giornate di lavoro agile fruite dal complesso dei dipendenti	20.723	25.476	17.093	13.838	15.758	10.842

(1) Il numero di giornate complessive lavorate è dato dalle giornate lavorative escluse le giornate di ferie, congedo e/o permesso di cui hanno fruito i dipendenti

(2) Il numero complessivo di giornate in lavoro agile fruite in ciascun periodo è determinato dalla somma delle giornate (o quote di esse: 0,5 se si tratta di mezza giornata, 0,33 se si tratta di un terzo della giornata e così via) lavorate in lavoro agile da ciascun dipendente. Nel calcolo devono essere considerate solo le giornate lavorative.

Giornate lavorative e giornate in lavoro agile fruite dal totale dei dipendenti ripartite per bimestri



Attività compatibili con il lavoro agile

La normativa vigente, in regime ordinario, non prevede vincoli percentuali per accedere a tale modalità lavorativa.

Le condizioni che costituiscono presupposti indefettibili per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile sono le seguenti:

- le attività lavorative possono essere “delocalizzate”, ovvero svolte, in tutto o in parte, senza che sia necessaria la quotidiana e continuativa presenza fisica nella sede di lavoro;
- sussiste un'autonomia operativa del dipendente, che può organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa sulla base delle esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza;
- le attività lavorative possono essere monitorate e i risultati attesi possono essere misurati per verificarne la corrispondenza con gli obiettivi programmati;
- è necessario l'utilizzo di strumentazioni e apparati tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

In via preliminare è necessario ribadire che il livello di digitalizzazione complessivo del Mipaaf si conferma elevato.

Da tempo sono a regime:

- la disponibilità di caselle PEC anche a livello di singolo ufficio;
- la firma digitale per tutti i dirigenti dell'amministrazione e, entro la fine del 2022, anche per tutti i dipendenti delle sedi di Roma;
- le banche dati condivise e accessibili;
- l'interoperabilità dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni;
- l'accessibilità on line all'erogazione di servizi o all'attivazione di procedimenti da parte degli utenti;
- la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;
- gli open data;
- fruibilità degli applicativi in uso su tutti i dispositivi mobili (pc portatili, notebook, tablet, cellulari);

Dalla revisione della mappatura delle attività effettuate dai dirigenti degli uffici di livello non generale, le attività che possono svolgersi da remoto si confermano essere:

- ❖ Attività comuni a tutte le Direzioni Generali del Ministero quali:
 - gestione dei flussi documentali in entrata e in uscita (protocollo, pec, e-mail ecc.);

- gestione amministrativa e contabile delle risorse finanziarie assegnate (SICOGE/INIT);
 - gestione sistema rilevamento presenze;
 - gestione banche dati;
 - adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione;
 - attività di monitoraggio del ciclo della performance.
- ❖ Attività specifiche delle Direzioni generali e strutture territoriali.

È evidente che le attività lavorabili da remoto non escludono la facoltà di svolgimento alternato in presenza, nel caso di esigenze urgenti e indifferibili che impongono l'interlocuzione *de visu* con i dirigenti responsabili degli uffici.

Le ricognizioni periodiche sono finalizzate a verificare se ricorrono i presupposti e le condizioni per una revisione dell'elenco delle attività escluse/escludibili sia in relazione a modifiche di natura organizzativo-gestionale, che di natura tecnologica.

Diversamente, le attività che richiedono lo svolgimento in presenza si confermano essere:

- attività proprie dei servizi di anticamera degli uffici di Gabinetto del Ministro;
- servizio di portineria e vigilanza presso le sedi ministeriali;
- attività connesse alla logistica;
- gestione archivi cartacei;
- adempimento obblighi in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro;
- attività legata ai laboratori del dipartimento ICQRF quali espletamento di analisi di laboratorio, controlli ispettivi fisici in loco, acquisizione "materiale" di forniture di beni.

È, tuttavia, possibile che nell'ambito dell'organizzazione di ciascun ufficio le mansioni assegnate ai singoli dipendenti siano frazionate in attività che richiedono lo svolgimento in presenza e in attività lavorabili da remoto, permettendo in conseguenza la fruizione del lavoro agile per queste ultime.

L'analisi del contesto e dei processi sotto il profilo oggettivo e quantitativo deve opportunamente integrarsi con i fattori connessi al benessere organizzativo e al rispetto della parità uomo/donna: si evidenzia il ruolo fondamentale del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), tenuto a collaborare nell'attuazione del lavoro agile per garantire la parità di genere e il rispetto della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata.

Relativamente alle misure organizzative, i dirigenti svolgono un monitoraggio costante individuando, previo accordo con il dipendente, le fasce di rintracciabilità giornaliera, nel rispetto del diritto alla disconnessione.

Al fine di poter supportare efficacemente l'effettivo cambiamento sul piano organizzativo, il Ministero monitora di continuo lo stato di utilizzo della tecnologia digitale, provvede al supporto al personale in smart working, anche attraverso lo sviluppo di competenze digitali trasversali su diversi profili professionali.

Il ruolo dei dirigenti nell'innovazione dei sistemi organizzativi

Nel modello organizzativo diretto ad incentivare il lavoro agile, non può che ribadirsi il ruolo centrale svolto dalla dirigenza: i dirigenti, infatti, devono implementare il lavoro per obiettivi, valorizzando il principio di fiducia e collaborazione tra Amministrazione e lavoratori, in modo che il lavoro svolto “da lontano” possa svolgersi in concreto “da vicino”.

Deve, altresì, essere promossa e garantita la crescita formativa e professionale di coloro che scelgono di avvalersi di tale modalità lavorativa.

Le strutture

La cabina di regia del processo, così come già avvenuto nella fase emergenziale, sarà coordinata dalla Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali – DG AGRET.

Altri attori saranno chiamati a svolgere un ruolo fondamentale nel processo:

- L'OIV - che fornirà supporto all'Amministrazione, anche ai fini dell'analisi metodologica nella definizione degli indicatori atti a misurare la performance;
- il Comitato Unico di garanzia CUG, che ha come obiettivo di garantire il rispetto delle pari opportunità, del benessere organizzativo e prevenire ogni forma di violenza morale o psicologica all'interno delle organizzazioni di appartenenza;
- l'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dai CCNL Comparto funzioni centrali e area Funzioni centrali, quale sede per favorire l'approfondimento dei progetti di organizzazione e innovazioni tra i quali rientra il lavoro agile;
- il Responsabile della transizione al digitale (RTD) per i necessari adeguamenti tecnologici e informatici.

Resta fermo il necessario coinvolgimento delle OO.SS. e di tutti gli altri soggetti coinvolti relativamente agli ambiti di competenza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Condizioni abilitanti al lavoro agile

Attraverso il lavoro agile si perseguono principalmente i seguenti obiettivi:

- diffondere una modalità di lavoro che renda maggiormente autonomo il personale, dando responsabilità e rafforzando la cultura orientata ai risultati, facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- riconoscere e valorizzare le competenze dei dipendenti e stimolare nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi, nonché pianificando adeguati interventi di formazione;
- semplificare il lavoro alle persone in situazione di fragilità;
- ottimizzare i processi di lavoro;
- promuovere e diffondere le tecnologie;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.

La sperimentazione avviata dal Mipaaf a seguito del Regolamento interno prot. n. 2816/2020 è stata rapidamente superata dalle disposizioni dell'emergenza Covid-19.

Dopo un anno e mezzo di lavoro agile emergenziale e l'introduzione, a partire dal mese di novembre 2021, dall'utilizzo del lavoro agile previa stipula di accordi individuali e dalla prevalenza del servizio in presenza, dall'analisi dei dati è emerso quanto segue:

- la percentuale dei dipendenti che hanno aderito al lavoro agile, alla fine del 2021, è complessivamente pari al 70%;
- sotto il profilo di genere, il lavoro agile risulta diversamente distribuito tra le due sezioni del ruolo;
- progressivo incremento dell'utilizzo di videochiamate, conference call, etc.
- esigenza di potenziare le dotazioni informatiche messe a disposizione dell'Amministrazione: all'aumento di domanda delle PP.AA. non è seguita nel breve periodo l'adeguamento dell'offerta di Hardware da parte dei fornitori.

Anche nel 2021 le soluzioni organizzative adottate dal Ministero durante il periodo dell'emergenza sanitaria possono essere così sintetizzate:

- aggiornamento professionale e formazione per i dirigenti e il personale non dirigenziale;
- potenziamento delle dotazioni informatiche personali da assegnare ai dipendenti;
- sviluppo di banche dati, sistemi informativi o servizi online;
- attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza;
- organizzazione flessibile degli orari con diversa articolazione giornaliera e settimanale.

Dall'analisi del lavoro agile, in termini di servizio reso, qualità e produttività del lavoro dei dipendenti, ai fini del potenziamento e miglioramento in termini di efficienza ed efficacia di tale modalità lavorativa sono state individuate nell'Amministrazione le seguenti tipologie di intervento:

- investimenti nel "capitale umano" mediante azioni formative anche per favorire sempre più l'affermazione della cultura del risultato;
- potenziamento della trasformazione digitale;
- revisione di alcune misure organizzative.

In materia di SALUTE ORGANIZZATIVA, nel solco di quanto già previsto dalle Circolari attuative del Regolamento n. 2816/2020 – AGRICOLTURA e ICQRF e dalle linee guida del 12 ottobre 2021, si evidenziano:

- 1) la programmazione: in conformità con le disposizioni normative vigenti, a partire dal mese di novembre 2021 l'attivazione del lavoro agile avviene mediante la sottoscrizione di un accordo tra il dipendente e il proprio superiore gerarchico che determina i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, le modalità e i tempi di svolgimento, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione, nonché le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività svolte e può riguardare sia progetti innovativi che lo svolgimento del lavoro ordinario;
- 2) un help desk informatico: presso la DG AGRET opera un help desk operativo per l'assistenza informatica – ancorché non specificatamente dedicato - che supporta in orario ordinario gli utenti per problematiche HW e SW e che, dal 2020, pur non essendo dedicato esclusivamente allo smart working, è stato impegnato, prevalentemente, per la configurazione delle dotazioni da assegnare ai lavoratori agili;
- 3) un help desk per assistenza di tipo amministrativo: lavoroagile@politicheagricole.it.

Nel corso del 2021, annualità ancora caratterizzata dall'emergenza epidemiologica, la Commissione per la valutazione dei progetti di lavoro agile⁶ non ha trovato concreta applicazione.

Con riferimento alla SALUTE PROFESSIONALE, sono stati realizzati alcuni percorsi di formazione allo scopo di accrescere le competenze possedute dal personale in tema di condizioni abilitanti al lavoro agile.

Relativamente alla SALUTE DIGITALE, partendo da una dotazione hardware e software di ultima generazione, avvalendosi delle convenzioni CONSIP attive, è stato possibile per l'Amministrazione affrontare l'emergenza sanitaria senza compromettere l'attività ordinaria del personale ed intervenire, a supporto delle fasce di dipendenti, più bisognose di assistenza.

Infine, circa la SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA il Mipaaf prosegue le proprie strategie di investimento sulle tre principali condizioni abilitanti del lavoro agile quali la formazione, la dotazione

⁶ Nella fase sperimentale tale Commissione aveva il compito di verificare la coerenza degli accordi con le disposizioni previste dagli atti regolamentari interni e di redigere, l'elenco o, se necessario, la graduatoria del personale ammesso a prestare l'attività lavorativa in modalità agile.

tecnologica a disposizione dell'organizzazione e la trasformazione digitale dell'amministrazione stessa, attraverso:

- 1) attività di formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali;
- 2) acquisto di infrastrutture Hardware e Software funzionali all'espletamento del lavoro agile;
- 3) digitalizzazione dei procedimenti, dei processi e dei servizi, già in fase avanzata;

Considerati gli investimenti effettuati nell'ultimo triennio, che hanno consentito di affrontare la fase emergenziale senza compromettere l'ordinaria attività degli uffici, gli investimenti in supporti Hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile sono inferiori a € 300.000, mentre quelli per la digitalizzazione di servizi, processi e procedimenti interni all'Amministrazione e licenze software sono stimabili in € 2.000.000 nel triennio.

La Formazione

Il processo di introduzione del lavoro agile è stato accompagnato anche da una attività di formazione. Nel corso del 2021 sono stati erogati, principalmente dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) i seguenti corsi on line:

- Advanced ICT Presentation Skills;
- Come affrontare un progetto di transizione al digitale - In collaborazione con Dipartimento per la Trasformazione Digitale;
- Come diventare SPID Compliant;
- Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive;
- Il POLA - Istruzioni operative su come elaborare il nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- Il Time management strategico;
- La leadership nella Pubblica Amministrazione;
- Le regole del rapporto di lavoro pubblico;
- Motivare i collaboratori;
- Organizzare e gestire gruppi di lavoro;
- Principi di management pubblico;
- Riorganizzare i processi di lavoro;
- Studiare il futuro per lavorare con il futuro - Corso base.

Il nuovo piano formativo 2022-2024 considera come priorità nelle linee d'azione il consolidamento dello smart working e della sua gestione attraverso il POLA e prevede in linee con la Direttiva n. 3/2020 della Funzione Pubblica, il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le strategie per promuovere il ricorso al lavoro agile

Come già evidenziato in fase di avvio del programma di sviluppo del lavoro agile, tale modalità lavorativa comporta il superamento di approcci consolidati riguardanti il rapporto di lavoro subordinato: dall'obbligazione di mezzi si passa ad un approccio che promuove una cultura orientata ai risultati, basata sulla valorizzazione delle persone e sulla valutazione della performance per obiettivi e risultati.

Schematizzando le principali fasi dell'evoluzione del modello organizzativo che il Ministero dovrà affrontare si basano sui seguenti pilastri:

- ❖ L'aggiornamento degli atti di organizzazione
- ❖ I percorsi di formazione
- ❖ Gli investimenti tecnologici e la riorganizzazione degli spazi fisici

L'aggiornamento degli atti di organizzazione

L'attuale disciplina del lavoro agile all'interno del Mipaaf è contenuta nel Regolamento quadro prot. n. 2816/2020 e nelle circolari attuative Agricoltura ICQRF, dirette a regolare la fase sperimentale.

Una volta cessato lo stato di emergenza, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL e coerentemente con la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, individuate nell'ambito del PIAO e previo confronto con le OO.SS., si rende necessario procedere ad una revisione della regolamentazione interna, d'intesa con CUG, OPI e OO.SS., per semplificare gli aspetti operativi per l'accesso alle nuove modalità di lavoro agile, tenuto conto delle condizionalità e della necessità di garantire, comunque, la prevalenza del lavoro in presenza.

Nel nuovo atto organizzativo interno dovranno essere regolamentati anche opportuni meccanismi di monitoraggio dei progetti di lavoro agile, sulla base delle esperienze maturate nel corso dell'esperienza emergenziale, con l'obiettivo di acquisire informazioni sull'efficacia qualitativa e quantitativa e sull'efficienza produttiva derivanti dall'introduzione di questi modelli di lavoro flessibile.

La mappatura delle attività da svolgere in modalità agile potrà essere oggetto di revisioni annuali ovvero in occasione di revisioni organizzative.

I percorsi formativi del personale.

Come già evidenziato la diffusione e il consolidamento del lavoro agile passa attraverso un processo di cambiamento dei modelli organizzativi, realizzabile non solo attraverso la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione e il ripensamento e l'adeguamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma soprattutto puntando sull'*empowerment* del capitale umano.

Come avvenuto nel 2020 e 2021, anche nel 2022 la massima parte dei corsi formativi sarà erogata dalla SNA secondo l'art. 3 del D.P.R. n.70/2013 che recita: "Le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico per la formazione del proprio personale".

Occorre continuare a sensibilizzare ed indirizzare il personale (dirigenziale e non) verso corsi che consolidino e contestualizzino i cambiamenti che si sono verificati in questo ultimo anno. Le nuove modalità di lavoro – lavoro agile, *web conference*, rapporti di lavoro a distanza e non più in presenza con un massiccio ricorso all'informatica – rendono necessari dei cambiamenti definitivi. Questa Amministrazione continuerà ad indirizzare la formazione di tutto il personale verso tale cambiamento.

Il lavoro in gruppo è sempre stato riconosciuto da questa Amministrazione come un elemento importante per il cambiamento ed in questo caso lo sviluppo della collaborazione, - promuovendo il coinvolgimento e trasferendo strategie e tecniche - può aumentarne l'efficacia.

Gli investimenti tecnologici e la riorganizzazione degli spazi fisici.

Presupposto necessario affinché il personale del Ministero abbia potuto e potrà svolgere la propria attività in modalità agile è che le infrastrutture informatiche siano adeguate e performanti.

Attraverso il ricorso alle Convenzioni CONSIP, nel corso dell'ultimo triennio, il Ministero si è dotato di una connettività VOIP (dati e voce, con velocità garantita di 300Mb) sia per la sede centrale che per quelle territoriali dell'Amministrazione, adeguata e performante alle esigenze del personale.

Tutti i dipendenti (dirigenti e non) hanno potuto accedere al proprio pc in ufficio, con le proprie password e nella massima sicurezza, attraverso la cd "VPN". In questo modo è stato possibile avere a disposizione tutta la documentazione, presente in apposite cartelle condivise allocate su server fisici presso il locale CED del Ministero, necessaria al compimento della ordinaria e straordinaria amministrazione.

Dal D.P.C.M. 8 marzo 2020, in 2 giorni lavorativi sono stati abilitati circa 900 dipendenti all'utilizzo del pc da remoto. A partire dal mese di settembre 2020 tutto il personale in servizio è stato abilitato alla "VPN". Naturalmente grazie agli applicativi in uso (posta elettronica, pec, protocollo) per molte unità di personale non è necessario avvalersi della "VPN" per svolgere la propria attività

Con il miglioramento della situazione sanitaria è ripresa l'attività di migrazione in "cloud" dei server del MiPAAF così da consentire a ciascun dipendente del Ministero, collegandosi dal proprio PC, tablet, smartphone, possa avere a disposizione tutti gli elementi utili, attraverso una sorta di "desktop virtuale", per il compimento degli atti d'ufficio.

Alcune Amministrazioni, hanno dotato ciascun dipendente di apparecchiature hardware (portatili, pc desktop, videocamere e microfoni, etc.). Il MiPAAF, pur dotandosi di una scorta di tale materiale, in linea con quanto previsto dalla normativa sul lavoro agile, ha ritenuto di assegnare pc portatili, tablet, device mobili e schede SIM per la connettività, solo a quel personale che ne facesse apposita richiesta o che si trovasse in particolari condizioni di bisogno. L'incremento delle percentuali di lavoro agile dipende sicuramente dalla diffusione sempre più estesa delle tecnologie informatiche e dei processi connessi come l'aumento della disponibilità di banche dati da consultare da remoto e di applicativi software che richiedono accesso sicuro.

Circa la riorganizzazione degli spazi fisici, è necessario tenere presente che nel corso del 2021 e primo quadrimestre 2022 sono stati assunti:

35 funzionari agrari ICQRF

19 unità – di cui 1 Direttore generale, tre dirigenti e 15 funzionari assegnati all'unità di missione del PNRR

55 funzionari amministrativi, mentre ulteriori 15 saranno oggetto di imminente contrattualizzazione a seguito di scorrimento della graduatoria RIPAM.

A ciò occorre aggiungere le ulteriori 70 professionalità autorizzate, ai sensi dell'articolo 1, commi 873 e 874, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Monitoraggio

Il Ministero, da tempo, provvede a valorizzare i metodi e gli strumenti di supporto alle attività di valutazione della performance organizzativa e individuale ponendo attenzione all'analisi degli scostamenti tra risultati attesi e conseguiti. La valutazione della performance individuale del personale viene effettuata dai dirigenti: essa è strettamente connessa “al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”.

Accordi individuali

La regolazione dello svolgimento del lavoro agile in modalità ordinaria è demandata agli accordi individuali di lavoro dei dipendenti da sottoscrivere con il proprio dirigente dell’ufficio di assegnazione e che dovrà contenere l’indicazione di

- prestazione da espletare;
- gli specifici obiettivi e le modalità e i criteri di misurazione

Tenuto conto di quanto previsto dal nuovo CCNL, l’accordo dovrà contenere, altresì, i seguenti elementi:

- a) durata dell’accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza⁷, ferma restando la prevalenza del servizio in presenza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall’art. 19 legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all’art. 39 del CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali dell’amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall’art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.;
- h) l’impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell’informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall’amministrazione.

Resta fermo che in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall’accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

⁷ Su base settimanale, mensile, o plurimensile, ferma restando la possibilità di eventuali modifiche per sopravvenute esigenze di servizio e/o personali del dipendente

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Con la sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, il dipendente si impegna a:

- rispettare gli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali: a tale scopo viene consegnata specifica informativa;
- utilizzare il materiale informatico, eventualmente fornito dall'Amministrazione, esclusivamente per ragioni di servizio;
- rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22, comma I, della legge 22 maggio 2017, n. 81, secondo quanto indicato nell'informativa, pubblicata dall'INAIL sul proprio sito istituzionale, allegata all'Accordo;
- nei giorni di presenza nell'ordinaria sede di lavoro, fornire ogni tipo di supporto a chi lavora da remoto.

Sicurezza

Tenendo conto delle disposizioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ai sensi del D. Lgs.81/2008 e s.m.i. e della L.22 maggio 2017, n.81, all'atto della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, l'Amministrazione fornisce al dipendente l'Informativa INAIL, sui rischi generali e garantisce il funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati; a sua volta il dipendente è tenuto a prevenire e fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art.23 della L.81/2017, il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dai locali dell'Amministrazione. Il lavoratore è, altresì, tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nei limiti e alle condizioni di cui all'art.2, comma 3, del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR 30 giugno 1965, n.1124 e s.m.i.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il quadro di riferimento iniziale

L'analisi di partenza del presente documento di programmazione - di seguito denominato PTFP - muovendo dall'organico e dall'organigramma, si basa sui seguenti dati:

- il *turn-over* del personale dal 2019 ad oggi;
- l'andamento della spesa di personale;
- la stima delle cessazioni.

L'Organico

L'attuale dotazione organica di cui al citato D.P.C.M. n. 179/2019, come modificato dal D.P.C.M. n. 53/2020 del Mipaaf è rappresentata nella tabella 1:

TABELLA I: DOTAZIONE ORGANICA

Qualifica/area	Dotazione organica Sezione A Agricoltura	Dotazione organica Sezione B ICQRF	Dotazione organica per qualifiche/aree
Dirigente I fascia	9	3	12
Dirigente II fascia	39	22	61
Totali dirigenti	48	25	73
Terza Area	421	372	793
Seconda area	355	410	765
Prima area	8	9	17
Totale personale non dirigenziale	784	791	1575
Totale dotazione organica	832	816	1648

Si fa presente, inoltre, che con il Decreto del Ministro delle politiche agricole, alimentari e forestali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 571410 del 2 novembre 2021, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n.108, è stata istituita presso il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali l'Unità di missione di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a titolarità del Ministero stesso, con durata fino al completamento dell'attuazione dei predetti interventi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026.

L'Unità di missione è posta alle dipendenze funzionali del Ministro, che formula l'indirizzo politico e strategico, anche sui profili organizzativi, attraverso specifiche direttive, e rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente agli interventi a titolarità del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali.

L'Unità di missione, ai sensi dell'articolo 3 del predetto decreto n. 571410/2021, è articolata in tre uffici dirigenziali di livello non generale:

- Ufficio di coordinamento della gestione
- Ufficio di monitoraggio
- Ufficio di rendicontazione e controllo

Nell'ambito del contingente complessivo del personale non dirigenziale a tempo determinato da assegnare alle Amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR ex articolo 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 8, le unità di personale dell'area terza F1 attribuite a questo Ministero sono quindici e sono state reclutate mediante apposito concorso pubblico ⁸– gestito tramite la Commissione RIPAM - nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale.

Di seguito si riporta la tabella relativa alla dotazione di personale assegnato all'Unità di Missione del Mipaaf, la cui articolazione per profili professionale è rimodulabile.

Tabella Ibis

PERSONALE A T.D. ASSEGNATO ALL'UNITA' DI MISSIONE PNRR

	Direttore titolare unità di missione con incarico dirigenziale di livello generale	Direttore ufficio dirigenziale di livello non generale	Funzionario area terza profilo economico	Funzionario area terza profilo giuridico	Funzionario area terza profilo informatico/ing.gestionale	Funzionario area terza profilo statistico/matematico	TOTALE
UNITÀ ASSEGNATE	1	3	6	4	3	2	19

Si precisa che il numero di unità definite per ciascun profilo non costituisce un vincolo assoluto; nei casi verificatisi di dimissioni di personale, poiché le graduatorie dei profili statistico matematico, informatico ing. gestionale e economico sono esaurite, si è dovuto attingere dalla graduatoria profilo giuridico.

Nelle seguenti tabelle *1ter* e *1quater* si riporta, per completezza espositiva, il dettaglio relativo alla situazione complessiva, rispettivamente, delle qualifiche dirigenziali di prima e di seconda fascia al 1.1.2022:

⁸ Si tratta del concorso pubblico per titoli ed esame, pubblicato nella G.U. della Repubblica Italiana - 4^a serie speciale "Concorsi ed esami" n. 64 del 13 agosto 2021, relativo alle procedure per il reclutamento di complessive 500 (cinquecento) unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale.

Tabella I ter

DIRIGENTI I FASCIA E INCARICHI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI DI LIVELLO GENERALE

Dotazione organica	Dirigenti I fascia di ruolo al 1.1.2022	Dirigenti II fascia incaricati ai sensi art. 19, comma 4, D.lgs. 165/2001	Incarichi conferiti ai sensi art. 19, comma 5 bis d.lgs. 165/2001	Esuberi (+) e/o scoperture rispetto alle posizioni dirigenziali(-) al 1.1.2022
12	10	3	--	+1 (*)

(*) si tratta di n. 1 Dirigente di I fascia in aspettativa per svolgimento incarico presso altra PP.AA.

Tabella I quarter

DIRIGENTI II FASCIA E INCARICHI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI DI LIVELLO NON GENERALE

Dotazione organica	Dirigenti II fascia nel ruolo dirigenziale al 1.1.2022	di cui: Dirigenti II fascia di ruolo presenti al 1.9.2018 incaricati ai sensi art. 19, comma 4, d.lgs. 165/2001	di cui: comandati out/aspettativa	Incarichi uff. dir. livello non generale ai sensi art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001 limite 8% dotazione organica		Incarichi uff. dir. livello non generale ai sensi art. 19, comma 5 bis, d.lgs. 165/2001	
				Conferibili	Conferiti	Conferibili	Conferiti
61	55 (*)	3	3	4,88≈5	5	(**)	1

Della dotazione organica n. 39 unità sono relative alla Tabella A - Agricoltura - e n. 22 alla tabella B - ICQRF

(*) Tra i dirigenti presenti sono inclusi:

n. 2 dirigenti in comando presso MEF e PCM e 1 dirigente in aspettativa per altro incarico

(**) Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto (con l'art. 3, comma 3-bis) che "A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cessano di avere efficacia

Infine, nella tabella 1*quinquies* si illustra la situazione dei comandati al 1 maggio 2022:

Tabella 1*quinquies*

	COMANDATI		COMANDATI		TOTALE	
	Agricoltura		ICQRF		COMANDATI	
	IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT
Dirigenti II fascia	0	2	0	0	0	2
Area III	3	19	0	2	3	21
Area II	1	9	0	7	0	16
Area I						
Totale	4	30	0	9	3	39

La tabella non contempla i comandati in forza agli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro.

Si comunica che è in corso di perfezionamento una procedura relativa ad una assegnazione temporanea in relativa ad una unità di area II fascia economica 4 profilo professionale assistente amministrativo avviata nel mese di aprile 2022.

Il personale in servizio al 1.5.2022 e turn-over del personale

La tabella 3 rappresenta il *turn-over* del personale dal 2019 ad oggi. Ai fini di una completa analisi quali-quantitativa degli effetti del *turn over*, essa evidenzia i profili professionali cessati ed acquisiti nel medesimo periodo di riferimento.

Tabella 3

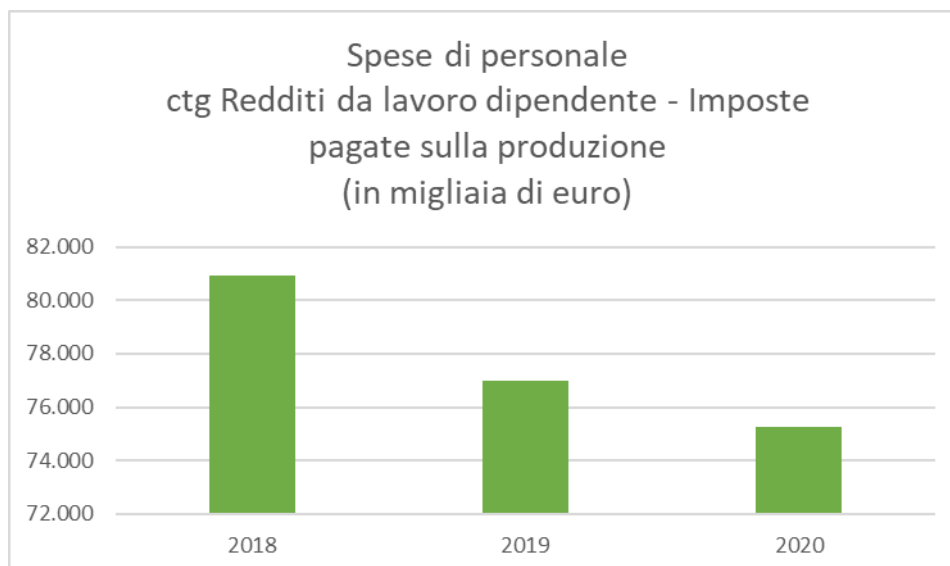
Profilo professionale	Cessazioni dal 1.1.2019 al 31.12.2021			Acquisizioni al 31.5.2022			Saldo Acquisizioni- cessazioni		
	Ruolo Agr	Ruolo ICQRF	Totale	Ruolo Agr	Ruolo ICQRF	Totale	Ruolo Agr	Ruolo ICQRF	Totale
Dirigenti II fascia	4	2	6	3	8	11	-1	6	5
Totale dirigenti	4	2	6	3	8	11	-1	6	5
Area III - Funzionario agrario	18	17	35	0	35	35	-18	18	
Area III-Funzionario amministrativo	43	3	46	56	2	58	13	-1	12
Area III - Funzionario di laboratorio		2	2					-2	-2
Area III - Funzionario informatico			0					0	0
Area III - Esperto chimico		5	5					-5	-5
Area II - Assistente agrario	1	18	19		2	2	-1	-16	-17
Area II - Assistente Amministrativo	35	6	41		3	3	-35	-3	-38
Area II - Assistente di laboratorio		3	3					-3	-3
Area II - Assistente tecnico	6		6				-6	0	-6
Area II - Addetto tecnico	2		2				-2	0	-2
Area II - Addetto amministrativo	3	5	8				-3	-5	-8
Area II - Addetto di laboratorio		1	1					-1	-1
Area I - Ausiliario	1		1				-1		-1
Totale personale non dirigenziale	109		169	56	42	98	-53	-18	-71
Totale generale	113	60	175	59	50	109	-54	-10	-64

La situazione delle scoperture effettive, che evidenzia significative carenze, è illustrata nella tabella relativa ai fabbisogni di personale.

La dinamica della spesa di personale

La tabella 4 evidenzia la dinamica della spesa di personale dal 2018 al 2021 con specifico riferimento alle categorie economiche “Redditi da lavoro dipendente” e “Imposte pagate sulla produzione”.

Tabella 4



L'andamento decrescente delle spese di personale dal 2018 al 2020 riflette il saldo negativo del turn over.

Le cessazioni previste

La tabella 5 rappresenta la previsione delle cessazioni negli anni 2022, 2023 e 2024. La previsione si basa sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni). Nei casi in cui al conseguimento dell'età ordinamentale non si perfezioni il requisito per un “qualsiasi diritto a pensione”, la previsione potrebbe subire una modifica nella collocazione temporale dell'effettiva cessazione in considerazione dei limiti previsti dalla normativa (attualmente stabiliti 67 anni⁹), poiché non vi sarebbe la risoluzione del rapporto di lavoro, che continuerebbe sino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

⁹ Circolare INPS n. 62 del 4.4.2018.

Tabella 5

Livello giuridico	Previsione cessazioni 2022		Previsione cessazioni 2023		Previsione cessazioni 2024		Totale Cessazioni previste 2022-2024		
	Agricoltura	ICQRF	Agricoltura	ICQRF	Agricoltura	ICQRF	Agricoltura	ICQRF	Totale
Dirigenti	2	1	0	1	4	0	6	2	8
Area III	5	10	10	7	12	11	27	28	55
Area II	16	16	5	7	11	5	32	28	60
Area I	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Totale personale non dirigenziale	21	27	15	14	23	16	59	57	116
Totale generale	23	28	15	15	27	16	65	59	124

La programmazione del fabbisogno di personale: la direttiva ministeriale recante gli indirizzi generali sull'attività amministrativa e sulla gestione per il 2022 e il Piao

Le linee di indirizzo¹⁰ relative alla predisposizione dei piani di fabbisogno di personale, emanate ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, introducono significativi elementi di novità per orientare le pubbliche amministrazioni nelle analisi volte a individuare le effettive esigenze ai fini dell'acquisizione delle risorse umane, con l'obiettivo di fornire, attraverso l'affinamento delle metodologie di programmazione, uno strumento ancora più efficace per il miglioramento della qualità dei servizi a favore dei cittadini e delle imprese, di carattere assolutamente strategico per il miglioramento della *performance* dell'azione amministrativa pubblica.

Gli obiettivi dell'Amministrazione

Le priorità politiche di questa Amministrazione per il triennio 2022-2024 sono sette:

- 1 - Attuazione delle misure previste dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari
- 2 - Attuazione della Politica Agricola Comune
- 3 - Rafforzamento delle filiere agroalimentari, del ricambio generazionale, dell'imprenditorialità femminile in agricoltura e nella pesca nonché della tutela delle condizioni di lavoro

¹⁰ Si tratta delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, indicate in premessa.

4 - Promozione e tutela degli interessi forestali nazionali e valorizzazione della biodiversità degli ecosistemi e dei prodotti forestali

5 - Promozione e rafforzamento di azioni a tutela della produzione agricola e agroalimentare e miglioramento della competitività del settore agricolo e della pesca nel mercato globale, mediante la sostenibilità economica, sociale ed ambientale

6 - Miglioramento dell'efficienza delle infrastrutture irrigue, con particolare riferimento agli obiettivi di risparmio idrico e di sostenibilità contenuti nel Green Deal e nelle comunicazioni della Commissione UE

7 - Attuazione delle misure di rafforzamento della struttura ministeriale al fine di ottimizzare efficacia ed efficienza

Nell'ambito di tali priorità politiche, l'Amministrazione ha emanato la Direttiva ministeriale recante gli indirizzi generali sull'attività amministrativa per il 2022 e, in coerenza con tali priorità, sono stati individuati i seguenti obiettivi:

GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO

- ❖ Supporto al controllo strategico e miglioramento delle attività connesse al ciclo della Performance
- ❖ Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo

DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE

- ❖ Definizione priorità negoziali e sostegno interessi nazionali nei negoziati UE per la fase di programmazione e attuazione della riforma della Politica Agricola Comune 2021/2027 con particolare attenzione al Piano strategico nazionale
- ❖ Promuovere la distribuzione di derrate alimentari alle persone indigenti, favorire il riutilizzo delle eccedenze alimentari e limitarne gli sprechi
- ❖ Favorire lo sviluppo sostenibile attraverso il contrasto degli effetti delle avversità climatiche e fitopatie, mediante azioni di tutela e salvaguardia della biodiversità delle colture di interesse agroalimentare, il coordinamento del servizio fitosanitario nazionale
- ❖ Promozione della ricerca e rilancio della competitività nel settore agricolo in coerenza con il piano strategico per l'innovazione e la ricerca per il settore agricolo alimentare e forestale ed in raccordo con la programmazione comunitaria nazionale e regionale
- ❖ Miglioramento genetico delle specie e razze animali di interesse zootecnico, con l'intento di accrescere la sanità e il benessere degli animali, di ridurre l'impatto ambientale e di migliorare il livello quali-quantitativo delle produzioni zootecniche nazionali
- ❖ Miglioramento della capacità di adattamento del settore agricolo ai cambiamenti climatici e della sostenibilità dei processi produttivi, attraverso il potenziamento delle infrastrutture irrigue e l'introduzione di innovazioni volte al risparmio della risorsa
- ❖ Miglioramento della capacità di adattamento del settore agricolo ai cambiamenti climatici e della sostenibilità dei processi produttivi, attraverso il potenziamento delle infrastrutture irrigue e l'introduzione di innovazioni volte al risparmio della risorsa supporto delle aziende del settore agricolo con particolare riferimento al cambio generazionale
- ❖ Tutela degli interessi forestali nazionali in sede europea e internazionale anche attraverso il coordinamento delle politiche forestali regionali Protezione della biodiversità e del paesaggio forestale al fine di tutelare e valorizzare i prodotti forestali e del sottobosco, con particolare riguardo al settore del legno
- ❖ Elaborazione delle linee di politica forestale e della montagna. Pianificazione integrata di iniziative per la valorizzazione dei paesaggi rurali e montani, con particolare riferimento alla gestione forestale sostenibile del patrimonio boschivo nazionale

DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE, DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, DELLA PESCA E DELL'IPPICA

- ❖ Razionalizzazione e ottimizzazione dei processi in materia di gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane, acquisizione di beni e servizi di carattere strumentale
- ❖ Sviluppo sistemi ICT, reingegnerizzazione e semplificazione processi per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi

- ❖ Programmazione Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (FEAMP) e piano triennale nazionale, in linea con i principi della Politica Comune della Pesca (PCP)
- ❖ Sostegno del comparto ippico attraverso una più efficiente programmazione degli interventi per la salvaguardia delle sue componenti produttive
- ❖ Rafforzamento della competitività del sistema agroalimentare nazionale attraverso specifiche politiche settoriali e attuazione delle misure agricole previste dal Piano per gli investimenti complementari al PNNR per le filiere agricole italiane

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITA' E DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

- ❖ Tutela della qualità dei prodotti agroalimentari attraverso il sistema dei controlli e il contrasto alle pratiche commerciali sleali nella filiera agricola e alimentare
- ❖ Azioni a tutela della qualità dei prodotti agroalimentari attraverso analisi di laboratorio

Coerentemente con il perseguimento dei predetti obiettivi, attraverso il presente Piano dei fabbisogni si intende delineare un processo di analisi teso, all'approvvigionamento e alla distribuzione del personale progressivamente orientate, anche attraverso il ricambio generazionale, al reclutamento di profili professionali con particolare riferimento alle funzioni di *core business* nonché, in misura strettamente necessaria ma non meno importante, ai profili professionali per le attività di *back office*.

Tuttavia, nella considerazione delle carenze a tutt'oggi rinvenibili nell'ambito dell'organico, al fine di assicurare la correttezza e la continuità dell'azione amministrativa, si procederà, come di seguito meglio specificato, ad individuare non solo nel reclutamento ma anche nello scorrimento delle graduatorie vigenti quali strumenti idonei a consentire, nel breve termine, l'acquisizione di nuove risorse nel rispetto delle facoltà assunzionali.

Il contesto di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale

La legislazione vigente e i vincoli finanziari

Secondo la funzione assegnata al PTFP quale "*strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa*", la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di **spesa potenziale massima** sostenibile che non può essere valicata dal Piano medesimo e che per il Mipaaf è quantificata nella seguente Tabella 6:

Tabella 6

In euro

Dotazione organica Agricoltura (tabella A 179/2019 e DPCM 53/2020)	Dotazione organica ICQRF (tabella B DPCM 179/2019 e DPCM 53/2020)	Totali dotazione organica per Area	Qualifica/area	Spesa potenziale massima Sezione Agricoltura (2.1. Linee guida)	Spesa potenziale massima Sezione ICQRF (2.1. Linee guida)	Spesa potenziale massima MIPAAF (2.1. Linee guida)
9	3	12	Dirigente I fascia	1.192.941,93	397.647,31	1.590.589,24
39	22	61	Dirigente II fascia	3.133.427,03	1.767.574,22	4.901.001,25
421	372	793	Terza Area	20.850.908,47	18.424.080,64	39.274.989,11
355	410	765	Seconda area	12.781.043,70	14.761.205,40	27.542.249,11
8	9	17	Prima area	246.596,41	277.420,96	524.017,37
Spesa potenziale massima complessiva MIPAAF				38.204.917,54	35.627.928,54	73.832.846,08

Come precisato nel punto 2.1 delle Linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Nelle tabelle 6.1 e 6.2 che seguono viene illustrata la scomposizione dell'indicatore di spesa potenziale massima del Mipaaf distinguendo la quota relativa all'area della dirigenza da quella del comparto funzioni centrali nell'ambito delle due sezioni del ruolo del Ministero:

Tabella 6.1**Area Dirigenti**

In euro

Dotazione organica Agricoltura (tabella A 179/2019 e DPCM 53/2020)	Dotazione organica ICQRF (tabella B 179/2019 e DPCM 53/2020)	Totali per qualifica	QUALIFICA AREA DIRIGENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE AREA DIRIGENZA					Spesa potenziale massima Area dirigenza Sezione Agricoltura	Spesa potenziale massima Area dirigenza Sezione ICQRF	Spesa potenziale per qualifica dirigenziale MIPAAF (2.1. Linee guida)
				Stipendio tabellare	Retribuzione posizione fissa	IVC	Oneri riflessi a carico dell'Amm.ne (Contributi c/Amm.ne 29,88% e IRAP 8,50%)	Totale complessivo unitario			
9	3	12	Dirigente I fascia	57.892,87	37.593,20	415,48	36.647,55	132.549,10	1.192.941,93	397.647,31	1.590.589,24
39	22	61	Dirigente II fascia	45.260,77	12.565,11	324,83	22.193,57	80.344,28	3.133.427,03	1.767.574,22	4.901.001,25
		73							4.326.368,96	2.165.221,53	6.491.590,49

Comparto funzioni centrali

Tabella 6.2

In euro

Dotazione organica Agricoltura (tabella A 179/2019 e DPCM 53/2020)	Dotazione organica ICQRF (tabella B 179/2019 e DPCM 53/2020)	Totali per qualifica	Tipologia area	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE COMPARTO FUNZIONI CENTRALI				Spesa potenziale massima per area Sezione Agricoltura (2.1. Linee guida)	Spesa potenziale massima per area Sezione ICQRF (2.1. Linee guida)	Spesa potenziale massima per area MIPAAF (2.1. Linee guida)
				Stipendio tabellare (*)	Indennità di amm.ne (*)	Oneri riflessi a carico dell'Amm.ne (Contributi c/Amm.ne 29,88% e IRAP 8,50%)	Totale complessivo unitario			
421	372	793	Terza Area	30.263,32	5.527,33	13.736,45	49.527,10	20.850.908,47	18.424.080,64	39.274.989,11
355	410	765	Seconda area	23.646,56	2.370,88	9.985,50	36.002,94	12.781.043,70	14.761.205,40	27.542.249,11
8	9	17	Prima area	20.441,09	1.834,20	8.549,26	30.824,55	246.596,41	277.420,96	524.017,37
		1575						33.878.548,58	33.462.707,01	67.341.255,59

(*) **Stipendio Tabellare e Indennità di amministrazione:** media aritmetica CCNL 2019-2021 e DPCM 23.12.2021 delle fasce all'interno di ciascuna area

Premesso quanto sopra, in conformità con il punto 2.2 delle Linee guida, la tabella 7 riporta i vincoli finanziari nell'ambito dei quali opera il presente Piano:

Tabella 7

Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari	Sezione Agricoltura (2.2. Linee guida)	Sezione ICQRF (2.2. Linee guida)	MIPAAF (2.2. Linee guida)
a) Spesa potenziale massima complessiva MIPAAF	€ 38.204.917,54	€ 35.627.928,54	€ 73.832.846,08
b) Spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato (2.2 linee guida 1 punto)	€ 30.552.264,57	€ 31.029.174,43	€ 61.581.438,99
c) Comandati In	173.758,74	0	€ 173.758,74
d) Possibili costi futuri per rientro da mobilità temporanea anno 2022	0	0	0
Vincolo finanziario Ptfp 2022 (a-b-c-d)	€ 7.478.894,24.	€ 4.598.754,11	€ 12.077.648,35

Nel far rinvio alle tabelle allegate che illustrano in dettaglio la spesa per il personale in servizio all'1.5.2022, anche con la specificazione del personale in assegnazione temporanea "IN", si richiamano le vigenti disposizioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato.

In particolare:

In relazione al *turn over*, dal 2019 (cessazioni 2018), sono cessati gli effetti restrittivi di cui all'art. 1, comma 227, della Legge n. 208/2015 (che aveva, tra l'altro, stabilito, per il triennio 2016-2018, la percentuale di *turn over* relativa al personale di qualifica non dirigenziale pari al 25 per cento); pertanto, a decorrere dal 2019 la percentuale del *turn over*, ai sensi dell'articolo 3, commi 1

e 2, D.L. n. 90/2014, viene ad attestarsi nuovamente al 100% senza distinzione tra qualifiche dirigenziali e non.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 19 giugno 2019, n. 56, recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", a decorrere dall'anno 2019, viene consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti ad economie da cessazione del personale di ruolo già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano del fabbisogno e della programmazione finanziaria e contabile (cfr. art. 3, comma 3, della legge n. 56/2019);

Ciò premesso, con precedenti provvedimenti e disposizioni di legge, questa Amministrazione è stata autorizzata ad espletare procedure concorsuali per l'assunzione di unità di personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale.

Di seguito, si riepilogano le autorizzazioni relative alle pregresse programmazioni e le procedure assunzionali avviate, evidenziando che l'emergenza pandemica, cessata solo il 31 marzo 2022, ha determinato inevitabili ritardi nello svolgimento delle relative procedure concorsuali.

- 1) L'art. 1, comma 669, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", come modificato dall'articolo 58, comma 8-quater, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale il Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali di seguito denominato ICQRF, è autorizzato a reclutare e ad assumere unità di personale, nel limite di un importo massimo di 0,5 milioni di euro per l'anno 2019 e di 2,9 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020.

A tutt'oggi a valere su tale autorizzazione legislativa sono stati assunti:

n. 35 funzionari agrari

n. 7 dirigenti di seconda fascia

E' in corso di completamento il concorso pubblico, per esami, bandito con D.D. 17067 del 21/10/2019, per la copertura di n. 10 posti nel profilo professionale di funzionario amministrativo pubblicato nella Gazzetta ufficiale 4° serie speciale - Concorsi ed esami n. 87 del 05 novembre 2019.

Sulla base delle assunzioni effettuate e l'onere presunto relativo all'assunzione dei 10 funzionari amministrativi la spesa effettuata a valere della somma autorizzata è pari a € 1.927.114,76. A valere sulla somma residua, pari a € 897.569,64, è in corso di perfezionamento il bando per il reclutamento e assunzione di n. 6 esperti chimici – area terza F3.

- 2) D.P.C.M. 20 agosto 2019 – tabelle 6 (agricoltura) e 7 (ICQRF);
- 3) la legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, commi 873 e 874 ha autorizzato questa Amministrazione, per il biennio 2021-2022, a bandire procedure concorsuali pubbliche secondo i principi e i criteri direttivi di cui agli articoli 247, 248 e 249 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77,

e conseguentemente ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente complessivo di 140 unità di personale, di cui 88 unità da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, 49 unità nell'Area II, posizione economica F2, e 3 unità di personale dirigenziale di seconda fascia.

Sulla base delle autorizzazioni di cui ai punti 2 e 3 è stata chiesto al Dipartimento della funzione pubblica l'indizione dei seguenti concorsi pubblici (nella forma del concorso unico ex articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125) per l'assunzione a tempo indeterminato di:

- Funzionari amministrativi: n. 70 (di cui n. 12 unità a valere del DPCM 20 agosto 2019 e n. 58 della legge 178/2020);
- assistenti amministrativi: n. 70 di cui n. 13 ICQRF (dpcm 20/8/2019) e n. 57 Ruolo Agricoltura (n. 8 dpcm 20/8/19 n. 49 con autorizzazioni in deroga Legge di Bilancio 178/20).

È stata avviata la selezione di n. 6 addetti amministrativi ICQRF (dpcm 20 agosto 2019- tabella 7) ed è in corso di perfezionamento il bando per il reclutamento e assunzione di n. 7 assistenti di laboratorio ICQRF (DPCM 20/8/2019- tabella 7).

Sono in corso le procedure relative alle progressioni verticali autorizzate dal DPCM 20 agosto 2019, tabella 6 e 7.

Infine, in considerazione delle scoperture evidenziate dal PID predisposto ai sensi dell'articolo 39 quater del d.lgs. 165/200, è stata avviata la selezione di n. 24 disabili, di cui n. 1 per il ruolo agricoltura e n. 23 per il ruolo ICQRF, da inquadrare come ausiliari.

Il fabbisogno di personale

In considerazione della perdurante criticità, nel corso del tempo, dello squilibrio tra le unità cessate e le acquisizioni di personale, nonché in considerazione degli obiettivi da perseguire in coerenza con il PIAO nonché con la Direttiva sull'azione amministrativa e sulla gestione, di seguito si indicano i fabbisogni di personale, rispettivamente riconducibili alla sezione Agricoltura e alla sezione ICQRF nell'ambito dei ruoli del Ministero, fermo restando l'impegno dell'Amministrazione a tenere conto, per i futuri esercizi che una quota delle facoltà assunzionali verrà utilizzata secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017, per le progressioni tra l'area seconda e l'area terza.

Dotazione organica Agricoltura (tabella tabella A 179/2019 e DPCM 53/2020)						Dotazione organica ICQRF (tabella tabella B DPCM 179/2019 e DPCM 53/2020)						Dotazione organica complessiva e relativa consistenza di personale		
AREA	FASCIA	PROFILO	Personale in servizio	Esuberanti (+) e/o scoperture (-)		AREA	FASCIA	PROFILO	Personale in servizio	Esuberanti (+) e/o scoperture (-)		Dotazione organica	Personale in servizio	Esuberanti (+) e/o scoperture (-)
9	Dirigenti	I	Dirigente I fascia	7	-2	3	Dirigenti	I	Dirigente I fascia	3	0	12	10	-2
39		II	Dirigente II fascia	35	-4	22		II	Dirigente II fascia	18	-4	61	53	-8
48		Totale dirigenti		42	-6	25		Totale dirigenti			-4	73	63	-10
421	Area III	VII	Funzionario Amm.vo	15	-64	372	Area III	VII	Funzionario Amm.vo	3	-61	793	668	-125
		VII	Funzionario Veterinario	0				VII	Funz.rio Agrario	7				
		VII	Funzionario Agrario	22				VI	Funz.rio Amm.vo	3				
		VI	Funzionario Amm.vo	16				VI	Funz.rio Agrario	7				
		VI	Funzionario Agrario	12				V	Esperto Chimico	22				
		V	Funzionario Amm.vo	47				V	Funz.rio Amm.vo	19				
		V	Funzionario Agrario	24				V	Funz.rio Agrario	83				
		IV	Funzionario Amm.vo	49				V	Funz.rio Laboratorio	5				
		IV	Funzionario Agrario	23				IV	Funz.rio Amm.vo	8				
		IV	Funz.rio Laboratorio	0				IV	Funz.rio Agrario	40				
		IV	Funzionario Informatico	2				IV	Funz.rio Laboratorio	3				
		III	Funzionario Amm.vo	4				IV	Esperto Chimico	14				
		III	Funzionario Agrario	3				III	Funz.rio Amm.vo	9				
		II	Funzionario Amm.vo	62				III	Funz.rio Agrario	24				
		II	Funzionario Agrario	21				III	Funz.rio Laboratorio	7				
		II	Funzionario Informatico	1				III	Esperto Chimico	2				
		I	Funzionario Amm.vo	55				III	Fun.rio Informatico	1				
I	Funzionario Agrario	1	II	Funz.rio Agrario	7									
Totale Area III				357	Totale Area III				311					
355	Area II	VI	Assistente Amm.vo	42	-130	410	Area II	VI	Assistente Agrario	17	-73	765	562	-203
		VI	Assistente Tecnico	2				VI	Assistente Amm.vo	48				
		V	Assistente Amm.vo	55				VI	Assistente Lab.rio	4				
		V	Assistente Tecnico	3				V	Assistente Amm.vo	35				
		V	Assistente Agrario	3				V	Assistente Agrario	83				
		IV	Assistente Amm.vo	59				V	Assistente Lab.rio	18				
		IV	Assistente Agrario	8				IV	Assistente Amm.vo	31				
		IV	Assistente Tecnico	1				IV	Assistente Agrario	26				
		III	Assistente Amm.vo	33				IV	Assistente Lab.rio	16				
		III	Assistente Agrario	2				IV	Addetto Amm.vo	1				
		III	Addetto Tecnico	4				IV	Assistente Tecnico	1				
		III	Addetto Amm.vo	10				IV	Assistente Amm.vo	6				
		II	Assistente Amm.vo	2				III	Assistente Agrario	7				
		II	Assistente Agrario	0				III	Assistente Lab.rio	2				
II	Addetto Tecnico	1	III	Addetto Amm.vo	28									
I	Assistente Amm.vo	0	III	Addetto Laboratorio	3									
I	Addetto Tecnico	0	III	Addetto Tecnico	3									
Totale Area II				225	Totale Area II									
8	Area I	III	Ausiliario	3	-5									
		II	Ausiliario	0										
Totale Area I				3										

784	Tot. pers. non dir.		585	-199			II							
								Assistente Amm.vo	1					
832	Totale generale		627	-205			II							
								Addetto Amm.vo	6					
							II	Assistente Agrario	1					
								Totale Area II	##					
						9	Area I	III	Ausiliario	6	-2	17	10	-7
								II	Ausiliario	1				
								Totale Area I	7					
						791	Tot. pers. non dir.		Totale	##	-136	1.575	1.240	-335
						816	Totale generale					1.648	1.303	-345

Sezione Agricoltura

Anno 2022 - Assunzioni

Agricoltura

Dirigenza

Per quanto attiene al personale dirigente, laddove si rileva una vacanza di organico di n. 4 unità, è in corso di perfezionamento l'iter del bando di mobilità volontaria di cui al D.D 680165 del 28/12/2021.

Per quanto concerne le tre unità dirigenziali autorizzate ai sensi dell'articolo 1, commi 873 e 874 della legge 178/2020 per l'anno 2022, l'Amministrazione sta valutando se procedere mediante scorrimento di graduatorie vigenti al fine di assicurare il più celere svolgimento delle procedure.

Per quanto concerne i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali si fa rinvio al DM n. 684 del 21 gennaio 2016, registrato alla Corte dei Conti il 25.1.2016, Reg.ne Prev. n. 181, riguardante il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi di funzione dirigenziale di prima e seconda fascia presso gli uffici centrali e territoriali del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali – ruoli Agricoltura e ICQRF.

Personale del Comparto funzioni centrali

L'Amministrazione intende attivarsi ultimando, per il 2022, in via prioritaria, le assunzioni a valere dell'autorizzazione ex articolo 1, commi 873 e 874 della legge per l'anno 2022, per il ruolo agricoltura, nonché le procedure per le assunzioni già autorizzate di cui al DPCM 20 agosto 2019.

In particolare, per quanto riguarda le 30 posizioni di terza area per l'anno 2022 l'Amministrazione intende procedere alla richiesta di scorrimento di n. 30 unità nel profilo professionale di funzionario amministrativo a valere della graduatoria finale di merito – e ss.mm.ii. - del concorso funzionari amministrativi approvata dalla commissione esaminatrice e validata dalla Commissione RIPAM nella seduta del 12 gennaio 2022 pubblicata sul sito del Formez <http://focus.formez.it/content/concorso-ripam-funzionari-amministrativi-nuova-graduatoria-finale-merito>.

Per quanto concerne il profilo professionale di assistente amministrativo, ferma restando la richiesta formulata in relazione al concorso unico, l'Amministrazione, stante l'esigenza di procedere urgentemente in considerazione della grave carenza di organico, relativamente alle unità già autorizzate (n. 8 con DPCM 20 agosto 2019 e n. 28 nell'ambito dell'autorizzazione ex art.1, commi 873 e 874 della legge 178/2020) intende attingere alla graduatoria approvata con Del. 874 del 05/08/202, del Concorso Pubblico indetto dall'Azienda Ospedaliera-Universitaria Sant'Andrea, per la qualifica di assistente amministrativo cat.c, Area II.

Si evidenzia che, con riferimento ai comandi presso l'Amministrazione, per il ruolo agricoltura, nel secondo semestre 2022 sarà dato avvio alle procedure di mobilità relativamente ai seguenti profili:

- n. 1 funzionario agrario
- n. 2 funzionari amministrativi
- n. 1 assistente tecnico

Saranno, inoltre, avviate le procedure per il reclutamento di n. 10 funzionari e n. 10 assistenti agrari autorizzati con DPCM 20 agosto 2019, previa verifica delle possibilità di scorrimento su altre graduatorie vigenti.

Per quanto riguarda il reclutamento dei 4 funzionari informatici autorizzati l'Amministrazione intende procedere allo scorrimento di graduatorie vigenti.

Anni 2023 e 2024

Allo stato attuale la programmazione del biennio 2023-2024 può tenere conto esclusivamente del budget assunzionale quantificato sulla base degli incrementi del CCNL 2019-2021 e il presente Piano sarà tempestivamente aggiornato tenendo conto sia dei criteri attualmente vigenti in relazione al *turn over*, sia delle nuove disposizioni introdotte con il decreto c.d. PNRR 2 nonché della modifica dell'ordinamento professionale previsto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale 2019-2021 anche per quanto riguarda la creazione dell'area delle Elevate Professionalità.

Budget 2020 – 2021 e 2022 per nuove assunzioni Agricoltura

BUDGET 2020	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2019	31
Totale competenze fisse	1.218.534,18
Totale risparmio	1.218.534,18
100% del risparmio	1.218.535,18
Unità dirigenziali cessato dal servizio	1
Totale competenze fisse	62.631,85
Totale risparmio	62.631,85
100% del risparmio	62.631,85
totale budget 2020	1.281.167,03

BUDGET 2021	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2020	42
Totale competenze fisse	1.658.492,49
Totale risparmio	1.658.492,49
100% del risparmio	1.658.492,49
totale budget 2021	1.658.492,49

BUDGET 2022	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2021	35
Totale competenze fisse	1.568.436,84
Totale risparmio	1.568.436,84
100% del risparmio	1.568.436,84
Unità dirigenziali cessato dal servizio	3
Totale competenze fisse	181.149,00
Totale risparmio	181.149,00
100% del risparmio	181.149,00
totale budget 2022	1.749.585,84

Sezione ICQRF

Per quanto riguarda specificatamente l'ICQRF, è estremamente importante evidenziare che per effetto del blocco del turn over, nel corso degli ultimi 5 anni:

- ha subito una perdita di oltre 100 unità di personale, in particolare di addetti al settore ispettivo;

- risultano vacanti 144 posti su una dotazione organica di 816 unità;
- sul territorio, è vacante il posto di dirigente presso gli Uffici dirigenziali territoriali di Torino e Palermo ed i Laboratori dirigenziali di Modena e Salerno.

In tale contesto va evidenziato che l'Ispettorato ha recentemente acquisito nuovi compiti istituzionali in materia di pratiche commerciali sleali nei rapporti tra imprese nella filiera agricola e alimentare, nonché in materia di commercializzazione dei prodotti agricoli e alimentari (Direttiva UE n. 2019/633; art. 7 legge 22 aprile 2021, n. 53; decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 198). L'ICQRF, ai sensi dell'art. 8 del decreto legislativo n. 198/21, è stato designato quale Autorità nazionale di contrasto, deputata all'attività di accertamento delle violazioni in tema di pratiche commerciali sleali nel settore agroalimentare, nonché all'irrogazione delle relative sanzioni amministrative, nel rispetto delle procedure di cui alla legge 24 novembre 1981, n.689.

Ciò premesso, di seguito si riporta la programmazione.

Nuove assunzioni - Anno 2022

- n. 10 funzionari amministrativi a valere sulle risorse stanziare dall'art. 1, comma 669, della legge 145/2018, a conclusione della procedura concorsuale - bandita con D.D. 17067 del 21/10/2019, pubblicato nella Gazzetta ufficiale 4° serie speciale - Concorsi ed esami n. 87 del 05 novembre 2019 - in corso di svolgimento.
- n. 13 assistenti amministrativi autorizzati con DPCM 20 agosto 2019, di cui n. 10 unità da reclutare tramite i concorsi unici gestiti da FORMEZ-RIPAM e n. 3 unità mediante scorrimento della graduatoria approvata con Del. n.874 del 05/08/2021, in relazione al Concorso Pubblico dell'Azienda Ospedaliera-Universitaria Sant'Andrea, nella qualifica di assistente amministrativo cat. C, Area II.
- n. 1 dirigente di II fascia tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con D.D. n. 9300201 del 9/11/2020 relativa al bando di concorso pubblicato nella Gazzetta ufficiale 4° serie speciale - Concorsi ed esami n.70 del 3 settembre 2019.
- n. 6 addetti amministrativi autorizzati con DPCM 20 agosto 2019, in relazione ai quali è stata avviata la procedura di selezione.
- n. 6 esperti chimici, autorizzati ai sensi dell'art. 1, comma 669, della legge n.145/2018, in relazione ai quali sarà bandita specifica procedura concorsuale;
- n. 7 assistenti di laboratorio, autorizzati con DPCM 20 agosto 2019, in relazione ai quali sarà bandita specifica procedura concorsuale;
- n. 6 assistenti amministrativi, a seguito di richiesta di rimodulazione dell'autorizzazione all'assunzione di n. 6 assistenti agrari rilasciata ai sensi del DPCM 20 agosto 2019, ancora da assentire da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- n. 8 funzionari amministrativi a valere sull'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 669, della legge 145/2018, mediante scorrimento della graduatoria relativa alla procedura concorsuale bandita con D.D. 17067 del 21/10/2019, pubblicato nella Gazzetta ufficiale 4°

serie speciale - Concorsi ed esami n. 87 del 05 novembre 2019 ed ad oggi in corso di svolgimento.

Anni 2023 e 2024

Analogamente alla sezione Agricoltura, allo stato attuale la programmazione del biennio 2023-2024 può tenere conto esclusivamente del budget assunzionale quantificato sulla base degli incrementi del CCNL 2019-2021 e il presente Piano sarà tempestivamente aggiornato tenendo conto sia dei criteri attualmente vigenti in relazione al turn over, sia delle nuove disposizioni introdotte con il decreto c.d. PNRR 2 nonché della modifica dell'ordinamento professionale previsto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale 2019-2021 anche per quanto riguarda la creazione dell'area delle Elevate Professionalità.

Budget 2020- 2022 per nuove assunzioni ICQRF

BUDGET 2020	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2019	12
Totale competenze fisse	463.653
Totale risparmio	463.653
100% del risparmio	463.653,00
totale budget 2020	463.653,00

BUDGET 2021	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2020	19
Totale competenze fisse	782.981,28
Totale risparmio	782.981,28
100% del risparmio	782.981,28
totale budget 2021	782.981,28

BUDGET 2022	
Unità di personale cessato dal servizio nel 2021	14
Totale competenze fisse	681.315,72
Totale risparmio	681.315,72
100% del risparmio	681.315,72
Unità dirigenziali cessato dal servizio	2
Totale competenze fisse	120.766,00
Totale risparmio	120.766,00
100% del risparmio	120.766,00
totale budget 2022	802.081,72

totale complessivo biennio 2020-2022	2.048.716,00
--------------------------------------	--------------

Copertura finanziaria

Come già sopra evidenziato, ai fini della copertura finanziaria del presente Piano dei fabbisogni si fa riferimento, per l'anno 2022, alle autorizzazioni di seguito specificate.

Sezione Agricoltura

- D.P.C.M. 20 agosto 2019 – tabella 6 (agricoltura)
- legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, commi 873 e 874, che, per il biennio 2021-2022, ha autorizzato il Ministero – agricoltura - a bandire procedure concorsuali pubbliche secondo i principi e i criteri direttivi di cui agli articoli 247, 248 e 249 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e conseguentemente ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente complessivo di 140 unità di personale, di cui 88 unità da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, 49 unità nell'Area II, posizione economica F2, e 3 unità di personale dirigenziale di seconda fascia.

Sezione ICQRF

- art. 1, comma 669, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”, come modificato dall'articolo 58, comma 8-quater, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale il Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali di seguito denominato ICQRF, è autorizzato a reclutare e ad assumere unità di personale, nel limite di un importo massimo di 0,5 milioni di euro per l'anno 2019 e di 2,9 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per la parte ancora da utilizzare.
- D.P.C.M. 20 agosto 2019 – tabella 7 (ICQRF).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” è effettuato dall’OIV con le modalità stabilite dall’articolo 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, con cadenza quadrimestrale

Al fine di consentire all’OIV di riferire tempestivamente all’Organo di indirizzo politico in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché di segnalare gli eventuali scostamenti registrati nella realizzazione delle azioni previste rispetto alla programmazione, i singoli Centri di Responsabilità Amministrativa presentano, in prossimità della data di scadenza dei relativi monitoraggi, un apposito rapporto.

Gli esiti del monitoraggio sono evidenziati, ai sensi dell’articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150 del 2009, nella Relazione annuale sulla performance, approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall’OIV. La Relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è effettuato secondo le indicazioni dell’ANAC. In particolare, quanto al monitoraggio della trasparenza, l’Organismo Indipendente di Valutazione presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali effettua, ai sensi dell’art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n.1310/2016 e n. 294/2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione da pubblicare.

Per quanto concerne il monitoraggio sull’attuazione delle misure obbligatorie, lo stesso viene effettuato mediante l’utilizzo del software GZoom e l’analisi della reportistica pervenuta tramite i Referenti.

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance della sezione “Organizzazione e capitale umano” è effettuato, su base triennale, dall’OIV.

f.to Stefano Patuanelli