
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

2026 – 2028



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



Sommario

PREMESSA METODOLOGICA	4
Cornice normativa e istituzionale.....	4
Linee guida PIAO e approccio adottato	4
Carattere evolutivo del PIAO.....	4
Sezione 1- ANAGRAFICA	5
Sottosezione 1.1 - Dati anagrafici del Ministero.....	5
Sottosezione 1.2 - Missioni istituzionali del Ministero, priorità politiche del Ministro, Aree organizzative del Ministero riclassificate per obiettivi di valore pubblico.....	6
Sezione 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO.....	10
Sottosezione 2.2 - PERFORMANCE.....	20
PARTE GENERALE.....	20
PARTE FUNZIONALE.....	22
Sottosezione 2.3 ANTICORRUZIONE	29
ANTICORRUZIONE.....	29
TRASPARENZA.....	48
Sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	59
Sottosezione 3.1 - Organizzazione	59
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile	59
PARTE GENERALE.....	59
PARTE FUNZIONALE.....	63
Sottosezione 3.3 - Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	72
Sottosezione 3.4 - Formazione di personale o salute professionale/formativa.....	83
PARTE FUNZIONALE.....	90
Sezione 4 - MONITORAGGIO	91

Allegati:

- *N. 1 allegato alla Sottosezione 2.1 Valore Pubblico*
- *N. 5 Allegati alla Sottosezione programmazione Rischi corruttivi e trasparenza*
 1. *modello di segnalazione di conflitto di interessi.*
 2. *elenco processi Masaf*
 3. *Schede di valutazione e gestione dei rischi 2026-2028.*
 4. *Cronoprogramma pubblicazioni in adempimento obblighi di trasparenza*
 5. *Elenco dei soggetti responsabili della trasmissione di dati da pubblicare ai sensi dell'art. 43, comma 3, del Dlgs. n. 33/2013*
- *N.1 Allegato alla Sottosezione 3.4 Formazione del personale*

PREMESSA METODOLOGICA

Cornice normativa e istituzionale

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (MASAF) è adottato ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e in conformità al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ne definisce contenuti, struttura e finalità.

Il PIAO rappresenta lo strumento unitario di programmazione attraverso il quale l'Amministrazione persegue l'integrazione e la coerenza tra gli obiettivi di valore pubblico, performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, organizzazione e gestione del capitale umano, assicurando il raccordo con la programmazione economico-finanziaria e con il ciclo della performance.

Linee guida PIAO e approccio adottato

Il presente Piano è predisposto tenendo conto delle Linee guida sul PIAO e dei Manuali operativi per i Ministeri e le amministrazioni centrali, approvati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 ottobre 2025.

Considerato il carattere di prima applicazione sostanziale delle nuove Linee guida, l'Amministrazione, nel presente ciclo di programmazione, ha inteso orientare la redazione del PIAO ai principi metodologici in esse delineati, con particolare riferimento:

- al rafforzamento dell'orientamento al Valore Pubblico;
- alla maggiore integrazione tra programmazione strategica, performance e prevenzione della corruzione;
- alla progressiva semplificazione e razionalizzazione degli strumenti di pianificazione.

Carattere evolutivo del PIAO

Il presente PIAO si configura come strumento in evoluzione, nell'ambito di un percorso di progressivo affinamento metodologico e organizzativo. L'Amministrazione, anche alla luce dell'esperienza applicativa del presente Piano e delle attività di monitoraggio e rendicontazione previste, provvederà nelle successive programmazioni a consolidare e perfezionare:

- il processo di integrazione tra le diverse sezioni del PIAO;
- la selettività e misurabilità degli obiettivi strategici;
- il raccordo tra obiettivi, risorse e risultati;
- gli strumenti di monitoraggio e valutazione degli impatti prodotti.

Sezione 1- ANAGRAFICA

Sottosezione 1.1 - Dati anagrafici del Ministero

denominazione	Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste
sito istituzionale	https://www.masaf.gov.it
Social network	https://www.facebook.com/Masafsocial/ https://x.com/socialmasaf https://www.instagram.com/masafsocial https://www.linkedin.com/company/masaf/posts/?feedView=all https://www.youtube.com/user/Mipaaf https://t.me/MIPAAF https://www.whatsapp.com/channel/0029Va81clcAInPquHa8Ek1N
Sede legale	Via XX Settembre, 20 - 00187 ROMA
telefono (centralino)	06-46651
e-mail URP	urp@masaf.gov.it
e-mail pec	urp@pec.masaf.gov.it
codice fiscale	97099470581
Ministro	Francesco Lollobrigida nominato con DPR 14 novembre 2022
Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Dott. Felice Assenza nominato con decreto ministeriale 17 maggio 2024, n. 221093
Responsabile per la Transizione al Digitale - RTD	Dott.ssa Teresa Nicolazzi nominata con decreto ministeriale del 7 febbraio 2025 n. 55655
Società partecipate ed enti vigilati	AGEA, ISMEA, CREA, Ente Nazionale Risi, Unirelab, Agenzia di Pollenzo

Sottosezione 1.2 - Missioni istituzionali del Ministero, priorità politiche del Ministro, Aree organizzative del Ministero riclassificate per obiettivi di valore pubblico

Missioni istituzionali

Il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, esercita le funzioni ed i compiti ad esso spettanti in materia di agricoltura e foreste, caccia, alimentazione, pesca, produzione, prima trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e della pesca, come definiti dall'articolo 38 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonché dalla vigente normativa europea e nazionale.

Il Ministero svolge, altresì, le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di tutela della sovranità alimentare garantendo la sicurezza delle scorte e degli approvvigionamenti alimentari, il sostegno della filiera agroalimentare, della pesca e dell'acquacoltura, il coordinamento delle politiche di gestione delle risorse ittiche marine, la produzione di cibo di qualità, la cura e la valorizzazione delle aree e degli ambienti rurali, la promozione delle produzioni agroalimentari nazionali sui mercati internazionali, così come previsto dal decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173

Aree organizzative e priorità politiche del Ministro

Il Ministero risulta articolato in tre Dipartimenti:

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

Alle unità organizzative sopra menzionate si aggiungono gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro, l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV) collocato in n posizione di autonomia e indipendenza e 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.

Sono posti inoltre alle dirette dipendenze funzionali del Ministro due organismi operativi: Comando unità forestali, ambientali e agroalimentari dell'Arma dei Carabinieri nell'ambito del quale opera il

Comando Carabinieri per la Tutela Agroalimentare, ed il Reparto pesca marittima (RPM) del Corpo delle capitanerie di porto.

In coerenza con il programma di Governo, con gli obiettivi di benessere equo e sostenibile e con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sono individuate le seguenti priorità politiche, che orientano l'azione strategica del Ministero e il contributo delle sopra citate unità organizzative:

- Sovranità e identità alimentare - tutela del made in Italy nel settore agroalimentare anche attraverso il contrasto alle attività illecite connesse al settore, nell'ambito dei controlli della qualità e delle pratiche commerciali sleali;
- Rafforzamento del ruolo italiano nella PAC, e attuazione del Piano Strategico Nazionale e del PNRR;
- Sostenibilità economica, ambientale e sociale della filiera agroalimentare anche attraverso le risorse messe a disposizione dal Piano strategico della PAC e dal bilancio nazionale;
- Tutela della risorsa acqua - siccità, approvvigionamento, ammodernamento ed efficientamento delle reti idriche, gestione delle crisi;
- Promozione, tutela e valorizzazione del settore forestale, in una visione integrata di gestione sostenibile;
- Politiche di rinnovamento del settore ippico;
- Politiche nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- Proliferazione della fauna selvatica e attività di controllo e contenimento e riforma del sistema venatorio.

In attuazione delle priorità politiche sopra indicate, l'Amministrazione persegue i seguenti Obiettivi di Valore Pubblico (OVP), quali espressione degli impatti attesi sull'interesse generale e sul benessere economico-sociale e ambientale:

- Tutela dei consumatori, contrasto alle frodi e valorizzazione del Made in Italy;
- Efficacia delle politiche agricole e pieno utilizzo delle risorse UE;
- Crescita economica sostenibile e coesione sociale;
- Resilienza ambientale e sicurezza delle produzioni;
- Sviluppo territoriale sostenibile, equilibrato e occupazione;

A tali obiettivi si affiancano i seguenti obiettivi trasversali, rilevanti per l'intero perimetro dell'azione amministrativa:

- Partecipazione e fiducia pubblica;
- Capacità amministrativa e qualità istituzionale;
- Transizione digitale e resilienza cibernetica.

Il grafico sotto riportato fornisce una rappresentazione sintetica del raccordo tra le priorità politiche, gli obiettivi di valore pubblico e le unità organizzative coinvolte. Essa offre una visione d'insieme del contributo delle strutture alla generazione di Valore Pubblico, facilitando la lettura integrata tra strategia, organizzazione e risultati attesi.

Obiettivi di Valore Pubblico del Ministero				Aree Organizzative coinvolte		
				DIPACSR	DISAI	ICQRF
Priorità politiche del Ministro	PP 1	Sovranità e identità alimentare	VP1	Tutela dei consumatori, contrasto alle frodi, valorizzazione del Made in Italy		
	PP 2	Rafforzamento del ruolo italiano nella PAC, e attuazione del Piano Strategico Nazionale e del PNRR	VP2	efficacia delle politiche agricole e pieno utilizzo delle risorse UE.		
	PP 3	Competitività e sostenibilità della filiera agroalimentare	VP3	crescita economica sostenibile e coesione sociale.		
	PP 4	Tutela delle risorse naturali e adattamento climatico	VP4	resilienza ambientale e sicurezza delle produzioni.		
	PP 5-8	Settori strategici: ippica, pesca e foreste	VP5	sviluppo territoriale equilibrato e occupazione.		
	<i>PP 1-8</i>			<i>VP-T1</i>	<i>partecipazione e fiducia pubblica</i>	
<i>PP 1-8</i>			<i>VP-T2</i>	<i>capacità amministrativa e qualità istituzionale</i>		
<i>PP 1-8</i>			<i>VP-T3</i>	<i>transizione digitale e resilienza cibernetica</i>		

Figura 1- Matrice di collegamento tra priorità politiche, unità organizzative e obiettivi di valore pubblico

Per l'analisi di contesto e per il raccordo con gli obiettivi di performance, si rinvia alla Sottosezione 2.1 (Valore Pubblico) e alla Sottosezione 2.2 (Performance).

Gli stakeholder

Gli obiettivi di valore pubblico, sinteticamente descritti nel paragrafo precedente, orientano l'azione amministrativa verso risultati che rispondono ai bisogni degli stakeholder, generando benefici economici, sociali e ambientali misurabili per il sistema agroalimentare e la collettività.

Si riporta di seguito una rappresentazione sintetica, per categoria, degli stakeholder Masaf

Categoria	
Stakeholder istituzionali	Enti pubblici, organismi di controllo, istituti di ricerca
Stakeholder economici	Associazioni di categoria, consorzi, organizzazioni di produttori
Stakeholder sociali	Associazioni ambientaliste, ONG, gruppi di interesse collettivo
Stakeholder professionali	Ordini, federazioni, associazioni di professionisti
Stakeholder del settore produttivo specifico	Organizzazioni delle filiere agricole, ittiche, ippiche
Stakeholder cooperativi	Cooperative e unioni di cooperative

Figura 2- rappresentazione sintetica degli Stakeholder per categoria

Sezione 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO

Il contesto esterno

Il MASAF opera in un contesto esterno complesso e in rapida evoluzione, caratterizzato da interdipendenze economiche, sociali, ambientali e geopolitiche che incidono in modo diretto sulla sicurezza alimentare, sulla competitività delle filiere e sulla sostenibilità dei sistemi produttivi.

La definizione delle politiche agricole, alimentari, forestali, della pesca e dell'ippica avviene pertanto in un quadro multilivello, che integra dimensione nazionale, europea e internazionale, e richiede capacità di adattamento, coordinamento e visione strategica di medio-lungo periodo.

Il settore agricolo e agroalimentare nazionale si colloca in uno scenario segnato da instabilità dei mercati internazionali, con volatilità dei prezzi delle materie prime agricole, energetiche e dei fattori produttivi, pressioni inflattive che incidono sui costi di produzione e sul potere d'acquisto dei consumatori, crescente competizione globale che impone il rafforzamento della qualità, dell'innovazione e del posizionamento del Made in Italy, rilevanza strategica dell'export agroalimentare come fattore di crescita economica e di equilibrio della bilancia commerciale.

In tale contesto, il MASAF è chiamato a sostenere la resilienza economica delle imprese, la stabilità dei redditi agricoli e l'efficace utilizzo delle risorse nazionali ed europee.

Sul piano sociale, il Ministero opera in un quadro caratterizzato da trasformazioni demografiche, con spopolamento delle aree rurali e invecchiamento della popolazione agricola, crescente attenzione dei cittadini ai temi della qualità, sicurezza e origine degli alimenti, aumento delle disuguaglianze sociali e territoriali, che rendono centrale il ruolo dell'agricoltura come presidio economico e sociale, fabbisogni occupazionali e formativi legati al ricambio generazionale e all'ingresso dei giovani nel settore primario.

Le politiche del MASAF, pertanto, devono contribuire alla coesione sociale, alla vitalità delle aree interne e alla tutela dei consumatori.

Il contesto ambientale rappresenta una delle principali sfide strutturali caratterizzata da cambiamenti climatici, con aumento della frequenza di eventi estremi (siccità, alluvioni, gelate), crescente pressione sulle risorse naturali, in particolare acqua e suolo, necessità di tutelare la biodiversità agricola e forestale.

In tal senso, il MASAF è chiamato a promuovere modelli produttivi sostenibili, garantendo al contempo la sicurezza delle produzioni e la tutela del territorio.

È necessario considerare, inoltre, che il MASAF svolge un ruolo chiave di rappresentanza e tutela degli interessi nazionali nei consessi europei e internazionali.

L'azione del Ministero, infatti, si inserisce in un quadro fortemente influenzato dalla Politica Agricola Comune (PAC) e Politica Comune della Pesca (PCP), dalle strategie europee in materia di sostenibilità, sicurezza alimentare e biodiversità, dalle dinamiche geopolitiche che incidono sugli

scambi commerciali e sulle catene di approvvigionamento, dagli impegni internazionali in materia di clima, ambiente e sviluppo sostenibile.

Alla luce del contesto esterno delineato, il MASAF orienta la propria azione verso il rafforzamento della sovranità alimentare; il sostegno alla competitività e resilienza delle filiere; la promozione della sostenibilità ambientale; la tutela dei cittadini-consumatori e dei territori rurali.

Il contesto interno

Nel rinviare alla sottosezione 1.2, si richiama, in questo ambito, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 ottobre 2023, n. 178 recante “Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero dell’agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, a norma dell’articolo 1, comma 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74” da cui discende l’attuale assetto organizzativo del Ministero.

Nel processo di definizione della nuova struttura del Ministero si è tenuto del decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173 che, rispondendo alla necessità del Governo di rafforzare l’azione in materia di politiche per il mare e di valorizzazione, tutela e promozione del made in Italy in Italia e nel mondo, ha attribuito al Ministero le *“funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di tutela della sovranità alimentare che esso esercita garantendo la sicurezza delle scorte e degli approvvigionamenti alimentari, il sostegno della filiera agroalimentare, della pesca e dell’acquacoltura, il coordinamento delle politiche di gestione delle risorse ittiche marine, la produzione di cibo di qualità, la cura e la valorizzazione delle aree e degli ambienti rurali, la promozione delle produzioni agroalimentari nazionali sui mercati internazionali.”*

Si è tenuto conto, altresì, della legge di bilancio per il 2023 che, con la finalità di potenziare le strutture ministeriali, rafforzare il contrasto alle pratiche commerciali ed il controllo a tutela della qualità dei prodotti agroalimentari e della reputazione del made in Italy nel settore di competenza del Ministero, ha incrementato la dotazione organica del Ministero.

Tra gli elementi di novità introdotti dal DPCM 178 del 2023 si richiamano in particolare:

- l’istituzione del Comitato di Coordinamento presieduto dal Capo di Gabinetto, cui partecipano i Capi Dipartimento con il compito di assicurare la tempestiva attuazione degli indirizzi e dei programmi delle funzioni assegnate ai Dipartimenti dal Ministro nonché delle funzioni trasversali;
- l’individuazione del “Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale” quale Autorità di gestione nazionale del piano strategico della PAC 2023-2027 e l’istituzione di due uffici di livello dirigenziale non generale che svolgono le funzioni di supporto all’ Autorità di Gestione;
- l’introduzione di innovazioni nell’ambito dell’organizzazione e della gestione delle competenze in materia di reclutamento, mobilità esterna e interna, che riguardano, in particolare, l’accorpamento al Dipartimento della sovranità alimentare e dell’ippica della gestione del personale dell’Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari, al fine di orientare l’Amministrazione verso politiche di personale unitarie più incisive nell’ambito delle quali la gestione delle risorse umane dovrà costituire una leva di sviluppo dell’organizzazione e rispondere alle esigenze di una maggiore efficacia dell’azione amministrativa.
- Il rafforzamento del Dipartimento dell’Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari con l’istituzione di una nuova una Direzione

generale dedicata agli Uffici territoriali ed ai Laboratori e l'aumento del numero degli uffici a livello territoriale.

In data 31 gennaio 2024 è stato adottato il D.M. n. 47783 concernente l'individuazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero,

Alla riorganizzazione del Ministero è seguita l'adozione del regolamento di organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'OIV, con il D.P.R. 4 settembre 2024, n. 161. Tale regolamento è finalizzato a garantire un più efficiente raccordo tra le priorità di indirizzo politico del Governo e la programmazione strategica e operativa dell'azione amministrativa del Ministero, nonché la capacità di attuare le disposizioni legislative del Governo e tutte le attività volte a conseguire le funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Il sopra citato decreto ha introdotto, tra gli uffici di diretta collaborazione, un posto di funzione dirigenziale di livello generale, con compiti di studio e di analisi in materia di valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa, oltre a supportare l'organo politico nelle funzioni strategiche di indirizzo e coordinamento delle attività ministeriali, nel settore delle politiche di bilancio.

Sono posti, inoltre, alle dipendenze funzionali del Ministro i seguenti organismi operativi: il Reparto pesca marittima (RPM) del Corpo delle capitanerie di porto che esercita funzioni di supporto per le attività di vigilanza e controllo della pesca marittima, dell'acquacoltura e delle relative filiere e il Comando unità forestali, ambientali e agroalimentari (CUFAA) nell'ambito del quale il Comando carabinieri per la tutela agroalimentare svolge controlli straordinari sulla erogazione e percezione di aiuti europei nel settore agroalimentare e della pesca e acquacoltura, sulle operazioni di ritiro e vendita di prodotti agroalimentari, ivi compresi gli aiuti a Paesi in via di sviluppo e indigenti ed esercita controlli specifici sulla regolare applicazione di regolamenti europei e concorre, coordinandosi con l'Ispettorato centrale per il controllo della qualità dei prodotti agroalimentari, nell'attività di prevenzione e repressione delle frodi nel settore agroalimentare.

Da ultimo, il sopra citato decreto di individuazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero è stato modificato dal DM 180158 del 18 aprile 2025 che ha:

- introdotto l'ufficio dirigenziale di livello non generale DISAI III, individuato quale Autorità Settoriale Competente (ASC) per il settore della produzione, trasformazione e distribuzione di alimenti di cui al numero 11 dell'allegato A del decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 134. Tale ufficio è stato posto alle dirette dipendenze del Capo Dipartimento della sovranità alimentare e dell'ippica,
- attribuito all'ufficio DISAI I compiti di supporto all'attuazione delle misure relative alla cybersicurezza di competenza del Ministero, quale Autorità di settore NIS per la produzione, trasformazione e distribuzione di alimenti, di cui al numero 4 dell'allegato II del decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 138 recante Recepimento della direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione, recante modifica del regolamento (UE) n. 910/2014 e della direttiva (UE) 2018/1972 e che abroga la direttiva (UE) 2016/1148.

Gli obiettivi di Valore Pubblico

L'azione di programmazione strategica del Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste si fonda su un approccio integrato che collega l'analisi del contesto, l'individuazione delle priorità politiche e la definizione degli obiettivi di valore pubblico.

Analisi di SWOT

L'analisi SWOT rappresenta lo strumento metodologico di riferimento per la lettura sistematica dei fattori interni ed esterni che incidono sulla capacità dell'Amministrazione di generare valore pubblico. In particolare, essa consente di individuare punti di forza e criticità del contesto interno, in termini di risorse, competenze, asset organizzativi e capacità amministrativa e di analizzare opportunità e minacce del contesto esterno, connesse all'evoluzione economica, sociale, ambientale, normativa e geopolitica.

Punti di forza

- **Ampiezza e rilevanza del mandato istituzionale**
Il MASAF presidia settori strategici per l'economia nazionale, la sicurezza alimentare, la tutela ambientale e la coesione territoriale, con competenze che spaziano dall'agroalimentare alla pesca, dalle foreste alla gestione della fauna selvatica.
- **Presenza di strutture specialistiche ad alta qualificazione tecnica**
Organismi come ICQRF, CUFAA, Corpo delle Capitanerie di porto e strutture tecniche settoriali garantiscono capacità di controllo, vigilanza e tutela della legalità in ambiti complessi e sensibili.
- **Disponibilità di strumenti finanziari nazionali ed europei**
PAC, PNRR, PNC, Fondo per la sovranità alimentare e fondi settoriali consentono interventi strutturali su filiere, infrastrutture, innovazione, sostenibilità e gestione delle crisi.
- **Patrimonio distintivo del sistema agroalimentare e forestale italiano**
Qualità delle produzioni, indicazioni geografiche, biodiversità, tradizioni rurali e forestali costituiscono una base solida per politiche di valorizzazione e internazionalizzazione.
- **Capacità di coordinamento multilivello e interistituzionale**
Il Ministero opera come snodo tra UE, Stato, Regioni, enti locali e stakeholder economico-sociali, favorendo l'integrazione delle politiche settoriali.

Punti di debolezza

- **Elevata complessità amministrativa e procedurale**
La molteplicità di programmi, fondi e regimi normativi (PAC, PNRR, PSP, fondi nazionali) rende onerosa la gestione con il rischio di rallentamento l'attuazione delle misure.

-
-
- **Disomogeneità territoriale nella capacità amministrativa**
Le differenze tra Regioni e territori incidono sulla velocità di spesa, sull'efficacia degli interventi e sulla realizzazione uniforme delle politiche.
 - **Frammentazione strutturale delle filiere produttive**
La prevalenza di micro e piccole imprese agricole, ittiche e forestali limita la capacità di investimento, innovazione e accesso ai mercati internazionali.
 - **Carenze di personale e fabbisogni crescenti di competenze specialistiche**
L'intensificazione dei controlli, la gestione di crisi complesse e l'attuazione del PNRR richiedono risorse umane qualificate e formazione continua.
 - **Integrazione dei sistemi informativi e dei dati**
La non piena interoperabilità tra banche dati agricole, forestali, ittiche e ambientali può ridurre l'efficacia del monitoraggio e della programmazione basata su evidenze.

Opportunità

- **Crescente domanda di qualità, sostenibilità e tracciabilità**
I consumatori premiano prodotti certificati, biologici, locali e sostenibili, rafforzando la competitività del modello agroalimentare italiano.
- **Quadro europeo favorevole a transizione verde e resilienza**
PAC, Green Deal, Farm to Fork e politiche climatiche UE offrono opportunità di finanziamento e di valorizzazione delle pratiche sostenibili.
- **Innovazione tecnologica e digitalizzazione delle filiere**
Agricoltura 4.0, sensoristica, robotica, intelligenza artificiale e gestione digitale dell'acqua e delle foreste possono migliorare produttività, sostenibilità e controlli.
- **Crescita dei mercati internazionali per l'agroalimentare italiano**
Export, accordi bilaterali e multilaterali e internazionalizzazione delle imprese rappresentano leve decisive per la sovranità alimentare.
- **Rafforzamento del ruolo sociale delle politiche agricole**
Interventi su carovita, sostegno alle famiglie, inclusione lavorativa e politiche attive di solidarietà rafforzano il legame tra agricoltura e coesione sociale.

Minacce

- **Cambiamenti climatici e aumento degli eventi estremi**
Siccità, alluvioni, dissesto idrogeologico e crisi idriche mettono a rischio produzioni agricole, forestali e ittiche.

-
-
- **Instabilità geopolitica e volatilità dei mercati**
Conflitti, tensioni internazionali e shock sui prezzi energetici e delle materie prime incidono sui costi di produzione e sulla sicurezza degli approvvigionamenti
 - **Contraffazione, pratiche sleali e illegalità diffusa**
Frodi alimentari, italian sounding, sfruttamento del lavoro e intermediazione illegale danneggiano il sistema produttivo e la fiducia dei consumatori
 - **Pressioni concorrenziali da Paesi con standard più bassi**
La competizione con produzioni a basso costo può penalizzare le filiere italiane se non adeguatamente tutelate a livello europeo e internazionale
 - **Conflittualità sociale e territoriale**
Temi come gestione della fauna selvatica, uso della risorsa idrica, riforma del sistema venatorio e transizione ecologica possono generare tensioni tra interessi diversi.

Gli Obiettivi di Valore Pubblico

Gli esiti dell'analisi sopra descritta costituiscono il presupposto per la definizione delle priorità politiche, intese come ambiti di intervento strategico attraverso cui il Ministero orienta la propria azione per rispondere ai bisogni del sistema agroalimentare, dei territori rurali, dei cittadini e delle imprese.

Le priorità politiche sono quindi declinate in obiettivi strategici di valore pubblico, che esprimono gli impatti attesi dell'azione amministrativa in termini di tutela dell'interesse generale; miglioramento della qualità dei servizi e delle politiche pubbliche; sostenibilità economica, ambientale e sociale; rafforzamento della legalità, della trasparenza e della fiducia dei cittadini.

PP1 -SOVRANITÀ E IDENTITÀ ALIMENTARE

Obiettivo di valore pubblico (OVP 1)

TUTELA DEI CONSUMATORI, LEGALITÀ DEI MERCATI E DIFESA DEL MADE IN ITALY AGROALIMENTARE

Relazione con l'analisi del contesto

L'esistenza di strutture di controllo altamente specializzate rappresenta un punto di forza interno, mentre la diffusione di frodi, italian sounding e pratiche commerciali sleali costituisce una minaccia esterna rilevante. L'azione amministrativa, pertanto, si orienta verso il rafforzamento dei controlli e della tracciabilità, quale leva primaria di creazione di valore pubblico.

Strutture organizzative prevalenti

- ICQRF

Stakeholder rilevanti

- Consumatori e associazioni di tutela
- Imprese agroalimentari e filiere certificate
- Organismi di controllo e certificazione
- Autorità nazionali ed europee di vigilanza

Risultati attesi

- Riduzione dei fenomeni di illegalità nel settore agroalimentare
- Rafforzamento della fiducia dei consumatori
- Incremento del valore economico delle produzioni DOP e IGP

PP2 - RAFFORZAMENTO DEL RUOLO ITALIANO NELLA PAC E ATTUAZIONE DEL PSP E DEL PNRR

Obiettivo di valore pubblico (OVP 2)

EFFICACIA DELLE POLITICHE AGRICOLE E PIENO UTILIZZO DELLE RISORSE EUROPEE.

Relazione con l'analisi del contesto

La complessità procedurale e la frammentazione attuativa possono costituire criticità che incidono sull'efficacia delle politiche. Al contempo, la disponibilità di risorse PAC e PNRR rappresenta un'opportunità strategica. L'azione amministrativa, pertanto, è focalizzata sulla capacità amministrativa e sul presidio dei negoziati europei.

Strutture organizzative prevalenti

- DIPACSR
- DISAI

Stakeholder rilevanti

- Imprese agricole
- Regioni e organismi pagatori
- Commissione europea
- Associazioni di rappresentanza del settore

Risultati attesi

- Maggiore accessibilità ai sostegni
- Riduzione dei tempi procedurali e di pagamento
- Utilizzo quasi integrale delle risorse disponibili

PP3 - COMPETITIVITÀ E SOSTENIBILITÀ DELLA FILIERA AGROALIMENTARE

Obiettivo di valore pubblico (OVP 3)

CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE E RAFFORZAMENTO DELLA COESIONE SOCIALE

Relazione con l'analisi del contesto

Le opportunità legate all'export, all'innovazione e alla digitalizzazione si affiancano a criticità sociali e ambientali. L'azione amministrativa è orientata verso il rafforzamento delle filiere, la riduzione degli sprechi e la diffusione di modelli produttivi sostenibili.

Strutture organizzative prevalenti

- DIPACSR
- DISAI

Stakeholder rilevanti

- Imprese agroalimentari
- Sistema della ricerca e dell'innovazione
- Operatori della distribuzione
- Terzo settore

Risultati attesi

- Incremento del valore dell'export agroalimentare
- Miglioramento della redditività delle imprese
- Maggiore sostenibilità complessiva del sistema alimentare

PP4 - TUTELA DELLE RISORSE NATURALI E ADATTAMENTO CLIMATICO

Obiettivo di valore pubblico (OVP 4)

RESILIENZA AMBIENTALE E SICUREZZA DELLE PRODUZIONI AGRICOLE

Relazione con l'analisi del contesto

I cambiamenti climatici e l'aumento dei rischi ambientali rappresentano una minaccia sistemica. L'azione amministrativa è rivolta alle politiche per la prevenzione e per l'efficienza nell'uso delle risorse idriche e la tutela della biodiversità.

Strutture organizzative prevalenti

- DIPACSR

Stakeholder rilevanti

- Regioni e Consorzi di bonifica
- Imprese agricole
- Enti ambientali e scientifici

-
-
- Comunità locali

Risultati attesi

- Riduzione della vulnerabilità del sistema agricolo
- Uso più efficiente delle risorse naturali

PP5-8 SETTORI STRATEGICI: ZOOTECNIA, IPPICA, PESCA E FORESTE

Obiettivo di valore pubblico (OVP 5)

SVILUPPO TERRITORIALE SOSTENIBILE ED EQUILIBRATO E INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE

Relazione con l'analisi del contesto

Questi settori svolgono un ruolo chiave per le economie locali e per la coesione territoriale. L'azione amministrativa è rivolta al rilancio produttivo e alla gestione sostenibile delle risorse.

Strutture organizzative prevalenti

- DISAI
- DIPACSR

Stakeholder rilevanti

- Operatori dei settori zootecnico, ippico, ittico e forestale
- Regioni ed enti territoriali
- Comunità locali e aree interne
- Associazioni di categoria

Risultati attesi

- Crescita dell'occupazione nei settori interessati
- Tutela del patrimonio naturale
- Rafforzamento delle economie locali

Obiettivi trasversali

In coerenza con la natura integrata delle politiche settoriali, l'Amministrazione persegue tre obiettivi trasversali che abilitano e proteggono la generazione di Valore Pubblico lungo tutte le priorità politiche:

OVP-T1 – Partecipazione e fiducia pubblica. L'obiettivo mira a consolidare il coinvolgimento degli stakeholder e degli utenti, a promuovere pratiche di trasparenza sostanziale e di rendicontazione degli esiti, nonché a rafforzare i meccanismi di consultazione e valutazione partecipata delle politiche. Tali azioni contribuiscono a migliorare la qualità decisionale e a incrementare la fiducia verso l'azione amministrativa. Il relativo contributo è reso esplicito negli obiettivi di performance dedicati al dialogo

sociale e alla consultazione (cfr. Sottosezione 2.2), in coerenza con il quadro di prevenzione della corruzione e di tutela dell'integrità amministrativa (cfr. Sottosezione 2.3).

OVP-T2 – Capacità amministrativa e qualità istituzionale. L'obiettivo è finalizzato al rafforzamento degli asset organizzativi e professionali (processi, competenze, semplificazione regolatoria, misurazione e valutazione), al miglioramento della tempestività e affidabilità dei procedimenti e al presidio dei controlli interni. Le azioni includono, tra l'altro, la messa a regime del ciclo della performance, la formazione mirata, l'ottimizzazione dei tempi di pagamento e il potenziamento dei presidi di legalità, con puntuale raccordo con gli obiettivi di performance organizzativi (cfr. Sottosezione 2.2) e con le misure del sistema anticorruzione e trasparenza (cfr. Sottosezione 2.3).

OVP-T3 – Transizione digitale e resilienza cibernetica. L'obiettivo sostiene l'evoluzione tecnologica di servizi, dati e infrastrutture (interoperabilità, migrazione al cloud, reingegnerizzazione applicativa) e l'adeguamento ai presidi di sicurezza informatica, a tutela della continuità operativa e della qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. Il contributo viene declinato negli obiettivi di performance relativi alla trasformazione digitale e alla sicurezza ICT (cfr. Sottosezione 2.2) ed è altresì coerente con i profili di prevenzione del rischio e protezione dei dati trattati nella Sottosezione 2.3.

Gli obiettivi trasversali concorrono, in modo abilitante, al conseguimento degli Obiettivi di Valore Pubblico settoriali (OVP1–OVP5) e sono resi tracciabili attraverso specifici indicatori di performance e responsabilità organizzative, come riportato nella Sottosezione 2.2 – Performance. Per i profili di integrità, trasparenza e gestione del rischio, si rinvia alle misure delineate nella Sottosezione 2.3 – Anticorruzione.

Sottosezione 2.2 - PERFORMANCE

PARTE GENERALE

premessa

La presente Sottosezione definisce gli obiettivi di performance del Masaf per il triennio di riferimento, in attuazione del Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. La performance è intesa come il contributo delle strutture e del personale al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e alla creazione di Valore Pubblico.

La programmazione della performance è sviluppata assicurando il raccordo tra priorità politiche, Obiettivi di Valore Pubblico, obiettivi di performance, indicatori e responsabilità organizzative, nonché l'integrazione con la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Gli obiettivi di performance rappresentano gli strumenti attraverso cui l'Amministrazione contribuisce, in modo diretto, indiretto o abilitante, al conseguimento degli Obiettivi di Valore Pubblico individuati nella Sottosezione 2.1.

Il presente paragrafo intende esplicitare la catena logica di creazione del Valore Pubblico che lega priorità politiche - Obiettivi di Valore Pubblico (OVP) - obiettivi di performance triennali e annuali assegnati alle strutture responsabili, allo scopo di verificare la coerenza tra le scelte strategiche e i risultati attesi, in conformità al ciclo di gestione della performance previsto dal Capo II del D.lgs. 150/2009.

A tale riguardo si rinvia all'allegato 1.

Le strategie attuative

OVP1 – Tutela dei consumatori, legalità dei mercati e difesa del Made in Italy

L'OVP1 viene perseguito prevalentemente attraverso un rafforzamento delle funzioni di vigilanza, controllo e sanzione sulla qualità delle produzioni e sulla corretta applicazione dei regimi DOP/IGP/DO/IG, con focus sull'azione dell'ICQRF. La strategia combina: (i) incremento dei controlli (ii) procedimenti sanzionatori tempestivi. Queste leve mirano a ridurre i fenomeni di frode, contrastare pratiche sleali e accrescere la fiducia dei consumatori nel Made in Italy.

OVP2 – Efficacia delle politiche agricole e pieno utilizzo delle risorse UE

L'OVP2 poggia prevalentemente sull'attuazione e adattamento del PSP 2023–2027 e sulla governance partecipata

OVP3 – Crescita economica sostenibile e coesione sociale

L'OVP3 si realizza con un pacchetto integrato di politiche settoriali e leve di mercato: sostegno a investimenti nelle filiere (PNC), contributi ai Consorzi di tutela delle IG, misure per lo sviluppo dell'agricoltura biologica e iniziative di promozione per l'export. A ciò si affianca il rafforzamento abilitante della macchina amministrativa (formazione, organizzazione).

OVP4 – Resilienza ambientale e sicurezza delle produzioni

Per l'OVP4 la scelta è infrastrutturale e preventiva: accelerazione su modernizzazione ed efficientamento della rete idrica e completamento degli interventi M2C4 – I.4.3 per aumentare l'area efficientata e la robustezza del sistema irriguo, riducendo l'esposizione a siccità ed eventi estremi. La leva infrastrutturale è accompagnata da strumenti finanziari e assicurativi (fondo mutualizzazione) che, sebbene prevalentemente orientati all'OVP2, contribuiscono alla riduzione del rischio climatico. Il risultato atteso è un miglior rapporto input/output e la continuità produttiva.

OVP5 – Sviluppo territoriale sostenibile, equilibrato e occupazione

Per l'OVP5 l'azione si concentra prevalentemente sul settore forestale: l'aggiornamento della Carta forestale d'Italia, sviluppo/integrazione del sistema informativo e promozione di azioni/progetti finanziati dal Fondo Foreste per la tutela, la valorizzazione e il monitoraggio del patrimonio boschivo e delle filiere del legno e del sottobosco. È una strategia indiretta ma ad alto moltiplicatore territoriale: aumenta conoscenza e coordinamento, supporta le politiche regionali, favorisce la valorizzazione economica sostenibile e la coesione delle aree interne.

Obiettivi trasversali

VP-T1 – Partecipazione e fiducia pubblica.

Strategia incentrata su valutazione partecipata, consultazioni e monitoraggio per incrementare accountability e qualità delle decisioni pubbliche. Risultato atteso: maggiore legittimazione delle politiche, migliore aderenza ai bisogni e riduzione del rischio di policy failure. Contributo: *abilitante*.

VP-T2 – Capacità amministrativa e qualità istituzionale.

Strategia focalizzata su competenze, asset organizzativi (lavoro agile/assunzioni) e tempi di pagamento come proxy di efficienza/affidabilità. Risultato atteso: esecuzione più rapida e prevedibile delle misure e migliore performance complessiva. Contributo: *abilitante*.

VP-T3 – Transizione digitale e resilienza cibernetica.

Strategia rivolta a reingegnerizzare i servizi e migrare al cloud PSN (SIAN), con adeguamento NIS2 a tutela della continuità operativa e della sicurezza dei dati. Risultato atteso: qualità e affidabilità dei servizi a cittadini e imprese, interoperabilità e protezione del valore creato. Contributo: *abilitante*.

PARTE FUNZIONALE

Obiettivo di performance 1

TUTTI I CRA							
OBBIETTIVO 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	TARGET					
		2025	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	CDR
1 - Iniziative di comunicazione e promozione nazionale e internazionale focalizzate sulla crescita del settore agroalimentare e la tutela dei prodotti di qualità nei mercati nazionali ed esteri	NUMERICO	N/A	N/A	n° 4 nuove iniziative per anno	n° 4 nuove iniziative per anno	n° 4 nuove iniziative per anno	DISAI
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	Adozione ulteriori provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 con l'introduzione dei necessari correttivi rispetto alle esperienze dell'anno precedente (≥ 5)		Adozione ulteriori provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 con l'introduzione dei necessari correttivi rispetto alle esperienze dell'anno precedente (≥ 3)	Adozione ulteriori provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 con l'introduzione dei necessari correttivi rispetto alle esperienze dell'anno precedente (≥ 2)	Adozione ulteriori provvedimenti attuativi PSP 2023-2027 con l'introduzione dei necessari correttivi rispetto alle esperienze dell'anno precedente (≥ 2) <i>(NB: la spesa prosegue fino al 31/12/2029)</i>	DIPACSR
4 - Attuazione fondo di mutualizzazione nazionale per emergenze catastrofali	NUMERICO	Integrazione modalità di intervento del fondo di mutualizzazione nazionale emergenze catastrofali con gli altri strumenti di gestione dei rischi sulla base dei risultati del secondo anno di attuazione, a seguito dell'analisi di impatto sull'attuazione relativa al 2024. Provvedimento (≥ 1)		Integrazione modalità di intervento del fondo di mutualizzazione nazionale emergenze catastrofali con gli altri strumenti di gestione dei rischi sulla base dei risultati del terzo anno di attuazione, a seguito dell'analisi di impatto sull'attuazione relativa al 2025. Provvedimento (≥ 1)	Integrazione modalità di intervento del fondo di mutualizzazione nazionale emergenze catastrofali con gli altri strumenti di gestione dei rischi sulla base dei risultati del quarto anno di attuazione, a seguito dell'analisi di impatto sull'attuazione relativa al 2026. Provvedimento (≥ 1)	Integrazione modalità di intervento del fondo di mutualizzazione nazionale emergenze catastrofali con gli altri strumenti di gestione dei rischi sulla base dei risultati del quinto anno di attuazione, a seguito dell'analisi di impatto sull'attuazione relativa al 2027. Provvedimento (≥ 1)	DIPACSR

Obiettivo di performance 2

TUTTI CRA							
OBIETTIVO TRIENNALE	2 – Valorizzazione del dialogo sociale e della collaborazione interistituzionale in funzione del rilancio economico del settore agroalimentare nel quadro della strategia europea per lo sviluppo sostenibile						
Indicatore	Unità di misura	TARGET					CDR
		2025	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2026	2028	
1 - Conclusione della fase sperimentale di applicazione della valutazione partecipata da stakeholder e utenti, come da Linee guida n. 4/2019 del DFP	NUMERICO	Utilizzo dei risultati della valutazione delle politiche ai fini della revisione del Piano strategico della PAC. Provvedimento di proposta di modifica (≥ 1)		Utilizzo dei risultati della valutazione delle politiche ai fini della revisione del Piano strategico della PAC. Provvedimento di proposta di modifica (≥ 1)	Utilizzo dei risultati della valutazione delle politiche ai fini della revisione del Piano strategico della PAC. Provvedimento di proposta di modifica (≥ 1)	Utilizzo dei risultati della valutazione delle politiche ai fini della revisione del Piano strategico della PAC. Provvedimento di proposta di modifica (≥ 1)	DIPACSR
		Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento del Dipartimento Sovranità). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	2 Settori di intervento (Agricoltura biologica e indicazioni geografiche)	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento del Dipartimento Sovranità). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento del Dipartimento Sovranità). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento del Dipartimento Sovranità). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	DISAI I
		Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	2 ulteriori settori di intervento: pratiche sleali e origine e tracciabilità	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	Messa a regime della valutazione partecipata delle attività individuate (≥ 2 settori di intervento dell'ICQRF). Eventuale individuazione di nuovi settori di intervento	ICQRF
2 - Attivazione strumenti innovativi di consultazione	NUMERICO	Organizzazione di almeno una riunione del Comitato monitoraggio nazionale sulla PAC (≥ 1)		Organizzazione di almeno una riunione del Comitato monitoraggio nazionale sulla PAC (≥ 1)	Organizzazione di almeno una riunione del Comitato monitoraggio nazionale sulla PAC (≥ 1)	Organizzazione di almeno una riunione del Comitato monitoraggio nazionale sulla PAC (≥ 1)	DIPACSR
		Utilizzo dello strumento innovativo individuato (target quantitativo: adozione dello strumento di consultazione)	1- Strumento di consultazione: questionario	Utilizzo dello strumento innovativo individuato (target quantitativo: adozione dello strumento di consultazione)	Utilizzo dello strumento innovativo individuato (target quantitativo: adozione dello strumento di consultazione)	Utilizzo dello strumento innovativo individuato (target quantitativo: adozione dello strumento di consultazione)	ICQRF
		Raccolta dei dati necessari per il calcolo degli indicatori per le diverse linee strategiche del Piano Nazionale strategico Acquacoltura (PNSA)	2- linee di attività concluse/raccolta dati (EU-DGMare e EATIP)	Raccolta dei dati necessari per il calcolo degli indicatori per le diverse linee strategiche del Piano Nazionale strategico Acquacoltura (PNSA)	Raccolta dei dati necessari per il calcolo degli indicatori per le diverse linee strategiche del Piano Nazionale strategico Acquacoltura (PNSA)	Raccolta dei dati necessari per il calcolo degli indicatori per le diverse linee strategiche del Piano Nazionale strategico Acquacoltura (PNSA)	DISAI

Obiettivo di performance 3

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 MASAF						
Indicatore	Unità di misura	TARGET					
		Target 2025 da PIAO	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	CDR
1 - potenziamento delle competenze del personale tramite un monte ore di formazione erogata	NUMERICO	N/A	N/A	n. totale ore di formazione erogate complessivamente ai dipendenti \geq 15.000	n. totale ore di formazione erogate complessivamente ai dipendenti \geq 15.000	n. totale ore di formazione erogate complessivamente ai dipendenti \geq 15.000	DISAI
2 - Rafforzamento organizzativo delle strutture ministeriali	BINARIO	a) \geq 45% Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti	SI	a) \geq 45% Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti	a) \geq 45% Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti	a) \geq 45% Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti	DISAI
		b) $X \geq$ 88 unità di personale assunto	SI	b) $X \geq$ 25 unità di personale assunto	b) $X \geq$ 25 unità di personale assunto	b) $X \geq$ 10 unità di personale assunto	DISAI
3- rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	NUMERICO	N/A	N/A	Tempo medio ponderato di ritardo pari a zero o negativo, calcolato come rapporto tra la somma del numero di giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori	Tempo medio ponderato di ritardo pari a zero o negativo, calcolato come rapporto tra la somma del numero di giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori	Tempo medio ponderato di ritardo pari a zero o negativo, calcolato come rapporto tra la somma del numero di giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori	DISAI

Obiettivo di performance 4

Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale		CRA 2					
OBIETTIVO TRIENNALE		4 - Investimenti per la modernizzazione della rete idrica					
Indicatore	Unità di misura	TARGET					
		Target 2025 da PIAO	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	CDR
1 - Potenziamento infrastrutture irrigue di rilevanza nazionale al fine di migliorare la resilienza del settore agricolo ai cambiamenti climatici	PERCENTUALE (%)	Erogazione di somme in favore dei beneficiari a fronte degli stanziamenti assentiti e al netto di quanto già erogato (≥ 13%)		Erogazione di somme in favore dei beneficiari a fronte degli stanziamenti assentiti e al netto di quanto già erogato (≥ 15%)	Erogazione di somme in favore dei beneficiari a fronte degli stanziamenti assentiti e al netto di quanto già erogato (≥ 23%)	Erogazione di somme in favore dei beneficiari a fronte degli stanziamenti assentiti e al netto di quanto già erogato (≥ 33%)	DIPACSR
2 - Attuazione misura M2C4- Investimento 4.3 "Investimenti nella resilienza dell'agrosistema irriguo"	NUMERICO	Conseguimento area efficientata degli interventi in funzione dell'avanzamento lavori/azioni realizzate. Rapporto tra area efficientata conseguita e area efficientata totale degli interventi inseriti nella misura (≥ 35%)		Conseguimento target 35 bis (422.407 ha) area efficientata degli interventi della Misura M2C4 I.4.3	La misura termina nel 2026		DIPACSR

Obiettivo di performance 5

Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale		CRA 2					
OBIETTIVO TRIENNALE		5 - 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					
Indicatore	Unità di misura	TARGET					
		Target 2025	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	CDR
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'aggiornamento della Carta forestale d'Italia, nonché per l'implementazione di un sistema di raccolta, gestione e aggiornamento di dati e informazioni sullo stato del patrimonio forestale nazionale nel suo complesso, del settore forestale e delle sue filiere produttive finalizzato anche alla predisposizione del rapporto pubblico periodico da presentare al Parlamento ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. lgs. 34/2018.	NUMERICO	Promozione e realizzazione di azioni o progetti finalizzati alla tutela, valorizzazione, monitoraggio e diffusione della conoscenza delle foreste italiane - provvedimenti ≥ 4		Promozione e realizzazione di azioni o progetti finalizzati alla tutela, valorizzazione, monitoraggio e diffusione della conoscenza delle foreste italiane - provvedimenti ≥ 5	Promozione e realizzazione di azioni o progetti finalizzati alla tutela, valorizzazione, monitoraggio e diffusione della conoscenza delle foreste italiane - provvedimenti ≥ 6	Promozione e realizzazione di azioni o progetti finalizzati alla tutela, valorizzazione, monitoraggio e diffusione della conoscenza delle foreste italiane - provvedimenti ≥ 5	DIPACSR

Obiettivo di performance 6

Dipartimento della sovranità alimentare e dell'ippica		CRA 3					
OBIETTIVO TRIENNALE	6 - Sostegno della competitività del sistema agro-alimentare nazionale attraverso specifiche politiche settoriali						
Indicatore	Unità di misura	TARGET					
		Target 2025 da PIAO	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	CDR
1 - Incremento del valore degli investimenti nelle filiere dell'agroalimentare italiano finanziati con fondi PNC	NUMERICO	N.A.	N.A.	NUMERO PROVVEDIMENTI DI CONCESSIONE E LIQUIDAZIONE ≥ 30	NUMERO PROVVEDIMENTI DI CONCESSIONE E LIQUIDAZIONE ≥ 30	NUMERO PROVVEDIMENTI DI CONCESSIONE E LIQUIDAZIONE ≥ 30	DISAI
2- Misure di sostegno a favore dei Consorzi di tutela delle Indicazioni Geografiche	NUMERICO	N.A.	N.A.	Numero di provvedimenti per la concessione e la liquidazione dei contributi ≥ 20	Numero di provvedimenti per la concessione e la liquidazione dei contributi ≥ 22	Numero di provvedimenti per la concessione e la liquidazione dei contributi ≥ 25	DISAI
3 - Sostegno allo sviluppo e al rafforzamento del settore biologico	NUMERICO	N.A.	N.A.	Numero di provvedimenti ≥ 10	Numero di provvedimenti ≥ 10	Numero di provvedimenti ≥ 10	DISAI
4 - Reingegnerizzazione dei servizi e completamento della transizione del database e dei dati storici del SIAN sull'infrastruttura cloud del PSN.	BINARIO	Avvio della fase di reingegnerizzazione dei processi obsoleti sulla nuova piattaforma cloud della P.A.	SI	Completamento della migrazione del database del SIAN al cloud PSN Completamento della fase di reingegnerizzazione dei servizi sul SIAN.	Conduzione dei servizi del SIAN di competenza del MASAF sul cloud PSN. Sviluppo di nuovi applicativi e manutenzione evolutiva di quelli esistenti.	Conduzione dei servizi del SIAN di competenza del MASAF sul cloud PSN. Sviluppo di nuovi applicativi e manutenzione evolutiva di quelli esistenti	DISAI
5 - Realizzazione interventi di adeguamento dell'infrastruttura del MASAF e del SIAN alle prescrizioni della direttiva UE NIS2 a difesa del mercato unico e delle specifiche politiche settoriali	BINARIO	N/A - Obiettivo nuovo	N/A - Obiettivo nuovo	Avvio attività di adeguamento dell'infrastruttura MASAF e SIAN alle prescrizioni della direttiva UE NIS2	Completamento attività di adeguamento dell'infrastruttura MASAF e SIAN alle prescrizioni della direttiva UE NIS2	PARTECIPAZIONE AD INIZIATIVE DI INNOVAZIONE IN AMBITO EUROPEO	DISAI

Obiettivo di performance 7

Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari		CRA 4					
OBIETTIVO TRIENNALE		7 - Rafforzamento della percezione di sicurezza offerta dai prodotti made in Italy, 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	TARGET					CDR
		Target 2025	Baseline 2025 (target raggiunto)	2026	2027	2028	
1 – Incremento dei controlli per la tutela della qualità del comparto agroalimentare	NUMERICO (Controlli ispettivi + Controlli analitici)	45.500		48.000	50.000	50.000	ICQRF
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, ad esclusione dell'articolo 3 commi 3 e 4 e della Legge n. 238/2016 ad esclusione dell'art. 79 comma 3 e dell'art. 81 comma 2.	NUMERICO (Procedimenti sanzionatori da definire mediante emanazione di ordinanze di ingiunzione o di archiviazione)	N/A	N/A	260	270	280	ICQRF

Sottosezione 2.3 ANTICORRUZIONE

ANTICORRUZIONE

PARTE GENERALE

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale è confluito, ai sensi dell’art. 6 del d.l. 80/2021, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrità, 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 dell’amministrazione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi, c.d. “misure”, volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, della legge 190/2012).

Ai fini del Piano, la corruzione è intesa in un’accezione ampia, che ha riguardo anche a situazioni sintomatiche di cattiva amministrazione e non solo, pertanto, alle specifiche fattispecie di reato. Vengono in rilievo le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale della fattispecie - 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.

Nel PNA 2022- 2024, l’Anac sottolinea come la corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione promuova una nuova sensibilità culturale in cui tale prevenzione è considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa ai fini del migliore funzionamento dell’amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. In tal senso, se le attività delle pubbliche amministrazioni sono finalisticamente orientate al valore pubblico, inteso come “miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio” le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

La presente Sottosezione è stata redatta tenendo conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019, nel PNA 2022-24, approvato dall’ANAC con la Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e dell’aggiornamento allo stesso approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, delle Indicazioni per la definizione della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO del 25.7.2025, emanate nelle more del PNA 2025, ad oggi approvato dall’Autorità, ma non ancora pubblicato al momento della redazione del presente documento, delle Linee Guida PIAO del Dipartimento della Funzione pubblica, approvate il 30 ottobre 2025.

Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza collegamenti con il piano della performance

La pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza è funzionale alla protezione del Valore Pubblico, come declinato nella apposita sezione del presente PIAO.

Con l’emanazione dell’Atto di indirizzo, il Ministro individua le priorità politiche da perseguire nell’anno avviando la programmazione degli obiettivi da raggiungere, su proposta dei titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa. In tale quadro si collocano le disposizioni dettate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce, che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Ne consegue la necessaria coerenza tra il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e gli obiettivi indicati nel Piano della performance.

All’Organismo indipendente di Valutazione è assegnato il compito di verificare che i piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto anche degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza (articolo 1, comma 8-*bis* Legge 190/2012).

In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022 – 2024 e successivi aggiornamenti, nonché delle “Indicazioni per la definizione della sottosezione “ Rischi corruttivi e trasparenza “ emanate dall’ANAC il 23.7.2025 e nell’emanando PNA 2025 , proseguirà il processo di integrazione tra la mappatura dei processi in materia di prevenzione della corruzione e quelli inerenti la performance delle strutture organizzative del Ministero.

Anagrafica

Per quanto riguarda la scheda anagrafica dell’Amministrazione, si rinvia all’apposita sezione del PIAO.

Analisi del contesto esterno e interno

La fase di analisi del contesto consente di acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione all’ambiente in cui l’amministrazione opera (contesto esterno) ed alla propria organizzazione (contesto interno) .

Contesto esterno

L’analisi del contesto esterno restituisce le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Amministrazione opera e dei soggetti con i quali è chiamata a confrontarsi in ragione della

sua missione istituzionale, individuando le peculiarità che possano favorire l'insorgere di fenomeni corruttivi , con riferimento agli ambiti nei quali si esplica l'azione amministrativa .

In tal senso, detta analisi è prodromica alla valutazione del rischio e funzionale alla elaborazione della strategia di prevenzione del rischio corruttivo.

Nel rinviare per un più ampio e generale inquadramento alla apposita sottosezione del PIAO, per quanto di specifico interesse della presente sottosezione , si farà di seguito riferimento ad alcuni aspetti più pertinenti alle finalità della stessa .

Al riguardo, occorre premettere che la regolamentazione delle attività di *lobbying* è fondamentale per una maggiore trasparenza e integrità dei processi decisionali, oltre ad essere garanzia di democrazia ed uguaglianza , e tuttavia, allo stato , manca nel nostro Paese una normativa che definisca e regolamenti l'interazione dell'amministrazione con i portatori di interesse. Il vuoto normativo espone i processi decisionali a rischi di opacità , interferenze e conflitti di interesse, sicché costituisce buona prassi predisporre strumenti adeguati a presidio dell'integrità dell'Amministrazione.

Al riguardo, il Masaf si è da tempo dotato di un registro dei portatori di interesse pubblicato in una apposita sezione del sito internet .

La consultazione degli stakeholder è strumento per il miglioramento dell'azione amministrativa attraverso il pluralismo delle decisioni, in funzione sia di una maggiore efficienza efficacia e trasparenza , sia di anticipazione della tutela dei singoli a fronte delle decisioni pubbliche. A tali fini, la partecipazione deve ispirarsi a regole e principi che richiamano i fondamenti della legge n. 241/1990 e deve pertanto avvenire in un contesto di trasparenza e secondo procedure predefinite.

L'elenco dei portatori di interesse istituito presso il Masaf è suddiviso in tre categorie, che restituiscono, a grandi linee , il contesto esterno con il quale l'Amministrazione è chiamata ad interagire :

- a) organizzazioni professionali e associazioni di categoria delle filiere agricole e della pesca;
- b) associazioni dei consumatori e degli utenti;
- c) soggetti pubblici o privati con provato interesse nelle materie di competenza del Ministero.

Coloro che ne facciano richiesta , utilizzando l'apposita modulistica predisposta e pubblicata sul sito, sono iscritti nell'elenco a cura del RPCT, previa istruttoria svolta dai competenti Dipartimenti, i quali accertano ed attestano la sussistenza dei presupposti per l'iscrizione .

La consultazione dei portatori di interesse può avvenire mediante convocazione di tavoli tecnici per le filiere produttive, a cura dei competenti uffici dell'Amministrazione, ovvero mediante consultazione pubblica sul portale istituzionale del Ministero

Restano salve le altre modalità previste dalle vigenti disposizioni in materia di analisi di impatto della regolamentazione.

All'atto della stesura del presente documento, il numero dei portatori di interesse iscritti al registro consta di: n. 144 soggetti nella sezione delle Organizzazioni professionali e associazioni di categoria delle filiere agricole, ippiche e della pesca; n. 20 soggetti nella sezione delle Associazioni dei consumatori e degli utenti; n. 148 soggetti nella sezione dei Soggetti pubblici e privati con provato interesse nelle materie di competenza del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

Un dato significativo per la definizione del contesto esterno è l'ammontare delle risorse finanziarie gestite dall'Amministrazione e la relativa destinazione .

Al riguardo, la legge di bilancio 2026, l. 30 dicembre 2025, n. 199 prevede uno stanziamento di risorse per il settore agricolo, per la pesca, per l'ippica, per il finanziamento di misure orientate:

- ad incentivare gli investimenti produttivi e tecnologici, prevedendo un credito di imposta destinato alle imprese riconosciuto per investimenti in beni strumentali nuovi , finanziato con uno stanziamento pari a 2,1 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028;
- a contenere i costi energetici delle imprese classificate come energivore e gasivore , prevedendo crediti d'imposta per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale
- a sostenere il benessere animale, mediante l'istituzione di un Fondo nazionale per la conversione degli allevamenti a sistemi senza gabbie
- a rafforzare la domanda interna di beni alimentari attraverso l'incremento di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027, per un totale di 1 miliardo di euro nel biennio del Fondo per l'acquisto di beni alimentari di prima necessità, introdotto dalla legge n. 197/2022
- alla proroga al 2026 del Credito d'Imposta per la ZES Unica agricola utilizzare i finanziamenti agevolati per esse previsti ;
- a sostenere il comparto ippico.

Vanno altresì menzionate, quali ambiti sensibili a possibili interferenze, o comunque interazioni , le procedure di reclutamento del personale .

Contesto interno – organizzazione

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione o ente. Per quanto riguarda la descrizione dell'assetto organizzativo in generale , si rinvia all'apposita sottosezione del presente PIAO.

Per quanto concerne l'impatto di tale contesto interno sulla presente sottosezione , si rileva che gli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero presentano, sotto il profilo del numero di unità

assegnate piccole dimensioni ; a ciò si aggiunga l'esistenza di uffici dislocati in sedi periferiche . Inoltre , è da segnalare la presenza di aree di attività che si avvalgono di personale con professionalità specialistica e fortemente settoriale, difficilmente intercambiabile . Tali caratteristiche che connotano la distribuzione dei dipendenti e la loro formazione costituiscono fattori che incidono potenzialmente sull'applicazione di misure di prevenzione dei rischi, quali, in particolare, la rotazione del personale

Gestione del rischio corruttivo

Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

L'elaborazione e implementazione della strategia di prevenzione della corruzione, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, si realizza attraverso un'ampia partecipazione della struttura interna ed il coinvolgimento di una pluralità di soggetti.

Questi svolgono una molteplicità di funzioni, descritte come di seguito.

Il Ministro

Il vertice politico dell'Amministrazione è chiamato a una serie di attività quali:

- nominare il Responsabile (RPCT);
- determinare le finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione;
- indicare le azioni strategiche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adottare il PIAO, nell'ambito del quale è confluito, in apposita sottosezione , il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza .

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il RPCT ha il compito di coordinare la formulazione della strategia di prevenzione della corruzione, assicurarne l'attuazione e garantirne l'*accountability* interna ed esterna, redigere il la sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ; presentare al vertice politico una relazione annuale. All'articolo 1 comma 9, lett. c), della legge 190/2012, è disposto che il PTPCT preveda "*obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*". Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate

Responsabile della prevenzione della corruzione del Ministero, dal 17 maggio 2024, è il dott. Felice Assenza , capo del Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari , nominato con decreto ministeriale prot. n. 221093 del 17 maggio 2024 .

La Rete dei referenti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una "cabina di regia" costituita dai referenti degli Uffici dell'Amministrazione , che hanno il compito di affiancare e supportare

operativamente il Responsabile nella predisposizione del Piano, ora sottosezione nel PIAO; nella vigilanza sull'applicazione dello stesso, nella realizzazione delle azioni e degli obiettivi, nelle scelte operative, nella raccolta e nell'assemblamento dei dati, nella definizione dell'analisi e della mappatura delle aree di rischio e in ogni altra attività di competenza del Responsabile medesimo.

I Capi Dipartimento designano due rappresentanti per ciascuna Direzione generale (un titolare e un sostituto), nonché un referente per gli Uffici dipartimentali di staff, con il compito di coordinarsi e rapportarsi con il RPCT e coadiuvarlo. Il Capo di Gabinetto designa il referente per gli Uffici di diretta collaborazione ed il suo sostituto.

I componenti della rete dei referenti sono stati designati con decreto del RPCT prot. n. 574913 / 2024, successivamente modificato con decreti 192176/2025 e 697319/2025

Il gruppo tecnico-amministrativo di supporto

Il gruppo tecnico-amministrativo di supporto al Responsabile, nominato con provvedimento del RPCT prot. n. 235340 del 27 maggio 2024 è composto da dirigenti e funzionari dell'Amministrazione ed è preposto anche al coordinamento dell'attività dei referenti. Opera al fine di coadiuvare e sostenere l'attività svolta dal RPCT.

I dirigenti

I dirigenti sono i responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza previste dal Piano con riferimento ai processi di competenza dei rispettivi uffici oggetto di mappatura. In caso di vacanza della posizione dirigenziale, responsabili dell'attuazione delle suddette misure sono i rispettivi direttori generali. Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettere l), l *bis*) e l *ter*, del d.lgs. 165/2001, i medesimi direttori generali sono tenuti a:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

I dipendenti

Tutti i dipendenti chiamati a prestare la propria collaborazione nel processo di gestione del rischio e a contribuire all'attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione .

I dipendenti sono tenuti a:

- osservare le misure di prevenzione previste;

-
-
- rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 62 /2013, come modificato dal d.P.R. n. 81/2023 e il Codice di comportamento del Ministero;
 - riferire al proprio superiore gerarchico e al RPCT condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
 - conoscere e osservare le indicazioni relative all’anticorruzione e trasparenza contenute nel PIAO fornite dal RPCT;
 - collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i referenti segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell’adempimento delle prescrizioni normative e ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate dal presente Piano;
 - rispettare gli obblighi di astensione evitando situazioni di conflitto di interesse.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

L’Organismo indipendente di valutazione

L’Organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure di performance degli uffici. In particolare , verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza

Metodologia .Il processo di adozione della Sottosezione “ Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO

Il presente documento è stato predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Masaf, con i contributi e le proposte pervenute dai dirigenti del Ministero , con la collaborazione della Rete dei referenti e del Gruppo di supporto ed in coordinamento con i referenti delle altre sottosezioni del PIAO .

La mappatura, valutazione e gestione dei rischi di corruzione nell’ambito dell’Amministrazione è supportata da un software *open source* denominato “GZoom”: tramite un sistema informatico standardizzato, ciascun ufficio redige la propria scheda con le valutazioni dei rischi, per ogni processo, indicando i fattori abilitanti e il “peso” degli stessi rischi e proponendo misure per la gestione degli stessi rischi, con finalità preventive. Il software utilizzato supporta il calcolo del grado di rischio secondo le informazioni fornite dai dirigenti compilatori delle schede .

Le schede così compilate sono recepite e sottoposte al vaglio del gruppo di supporto e del Responsabile.

Il software utilizzato consente inoltre di monitorare l’esecuzione del Piano .

La redazione del piano è articolata secondo i passaggi di seguito elencati:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività espongono l'amministrazione a rischi corruttivi;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Mappatura dei processi , identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

Nella redazione del presente Piano si è prestata attenzione alla individuazione dei processi a rischio corruzione, degli eventi rischiosi, delle cause del rischio e del conseguente trattamento mediante l'adozione di misure organizzative in grado di attenuare i rischi

Sono state mappate tutte le attività svolte dagli Uffici del Ministero, come risultanti dall'attuale assetto organizzativo.

I processi di pertinenza del Ministero sono classificati nelle cosiddette "Aree di rischio", secondo le raccomandazioni dell'ANAC , come di seguito identificate :

- A. Gestione del personale;
- B. Contratti pubblici;
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario;
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario;
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G. Incarichi e nomine;
- H. Affari legali e contenzioso;
- I. Formazione ed attuazione della normativa europea.

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza dell'amministrazione.

L'analisi, compiuta secondo le indicazioni di cui all'allegato 1 del PNA 2019, è propedeutica a:

- identificare il rischio per ciascuno dei processi e delle attività mappate;
- analizzare il rischio, individuando i “fattori abilitanti”, ovvero gli aspetti del contesto che potenzialmente agevolano l'avverarsi di eventi corruttivi;
- misurare il rischio, ovvero, compiere una valutazione prognostica, tenendo conto di specifici indicatori, in modo da ottenere un valore numerico (cfr. allegato 5 al PNA 2019);
- trattamento del rischio, ovvero progettazione di misure per la prevenzione della corruzione, generali e specifiche;
- monitoraggio, programmato per periodi semestrali, al fine di individuare sia nel corso dell'esercizio sia a consuntivo eventuali criticità e tenerne conto per le successive programmazioni;

Si è in tal modo addivenuti alla compilazione del registro dei rischi, cioè l'elenco dei potenziali eventi corruttivi. Sugli stessi è stata compiuta una valutazione prognostica concernente l'avverarsi del rischio e le relative conseguenze, espressa con un valore numerico determinato sulla scorta delle indicazioni di calcolo di cui all'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione.

La stima è stata realizzata tenendo conto di 6 fattori di tipo organizzativo che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- discrezionalità
- rilevanza esterna
- complessità
- valore economico
- frazionabilità
- efficacia dei controlli.

Sono state inoltre individuate quattro modalità attraverso cui determinare l'impatto di un evento di corruzione:

- impatto organizzativo (si tratta di un impatto di tipo “quantitativo”, perché dipende dal numero di persone che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente);
- impatto economico (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'amministrazione si siano già verificati eventi di corruzione);
- impatto reputazionale (che è influenzato dal modo in cui le notizie, su precedenti casi di corruzione, sono state fornite all'opinione pubblica dalla stampa);
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine (che è “qualitativo” e cresce in relazione al “peso organizzativo” dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente).

Identificazione e progettazione delle misure di prevenzione

Nel presente Piano sono individuate una serie di misure di prevenzione, sia di natura

obbligatoria, sia come strumenti ulteriori, predisposti per il caso specifico.

Le misure obbligatorie individuate sono le seguenti :

- iniziative di formazione/informazione dei dipendenti;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- trasparenza: pubblicazione nei siti istituzionali dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n.33/2013 e le altre prescrizioni vigenti;
- Codice di comportamento: formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice;
- tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: introduzione di obblighi di riservatezza nel Piano e applicazione della normativa sul whistleblowing,

Alle misure obbligatorie possono affiancarsi , in caso di rischio considerato “ alto “ ovvero in tutti i casi in cui ciò sia ritenuto utile, eventuali ulteriori misure specifiche, in relazione al fattore abilitante rilevato . Le molteplici misure individuate attengono, per lo più , al settore dei contratti e ai concorsi pubblici.

Di seguito si illustrano le principali misure obbligatorie predisposte .

Formazione

La formazione costituisce una misura di prevenzione generale di fondamentale importanza.

Secondo i dati forniti dall'Ufficio competente , nel corso dell'anno 2025 sono stati erogati, tramite la SNA i seguenti corsi in materia di anticorruzione :

Ente organizzatore	Titolo del corso	n. partecipanti
Masaf	Etica del dipendente pubblico	99*
SNA	La responsabilità del dipendente pubblico	6
SNA	Prevenzione del rischio corruttivo e cultura dell'integrità	11
SNA	“ prevenzione e contrasto della corruzione nelle PA : aree di rischio	6
SNA	Diploma di esperto in prevenzione della corruzione e trasparenza	3
SNA	Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione : seminari tematici	2

- *in gran parte neoassunti

Nel corso del triennio di riferimento del presente Piano, sarà dedicata particolare attenzione alla misura della formazione del personale, sia dirigenziale che delle aree funzionali, con particolare riguardo al personale assegnato alle aree di maggior rischio e al personale neoassunto .

Gestione dei conflitti di interesse

L'art. 6 *bis* della legge n. 241/1990, come modificata dalla legge n. 190/2012, prevede che *“1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*

Ai fini dell'applicazione di tale misura preventiva , è stato da tempo predisposto un apposito modulo di segnalazione di conflitto di interessi allegato al presente Piano (**allegato 1**), da rendersi da parte del dipendente, con riferimento ad uno specifico procedimento, da trasmettere al dirigente dell'ufficio di appartenenza, per la valutazione della medesima e l'adozione dei provvedimenti di competenza, e, per conoscenza al RPCT ed al rispettivo direttore generale.

Sono previste inoltre le seguenti misure :

- acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio (per il personale dirigenziale) o della nomina a RUP, ad opera del soggetto che conferisce l'incarico;
- acquisizione di apposita dichiarazione di inesistenza di conflitto di interessi da rendersi da parte dei consulenti dell'Amministrazione al momento dell'assunzione dell'incarico e rinnovabile annualmente

Nelle varie fasi della decisione i Responsabili degli Uffici dovranno attenersi alle predette misure, fornendo al personale della propria Unità organizzativa le indicazioni necessarie.

Nel corso dell'anno 2025 è pervenuta al RPCT, per conoscenza, una segnalazione di conflitto di interessi; nel caso di specie sono state applicate dal Dirigente competente le misure del caso .

Dichiarazione sulla insussistenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi dirigenziali

Chi assume un incarico amministrativo nelle pubbliche amministrazioni, enti pubblici ed enti di diritto privato in controllo pubblico è tenuto a rendere , ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013, una dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, nonché, annualmente, a reiterare la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità .

Al riguardo, si segnala che l'ANAC con l'allegato 1 all'aggiornamento al PNA 2025, il cui iter è in corso di perfezionamento, ha predisposto a fini collaborativi schemi esplicativi delle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013 , anche al fine di supportare i soggetti che rendono la dichiarazione di cui al citato articolo 20 che si provvederà a divulgare mediante pubblicazione sul sito del Ministero .

L'Ufficio competente in materia di gestione del personale avrà cura di prevedere adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 e di effettuare, coordinandosi con il RPCT, il monitoraggio delle singole posizioni soggettive con particolare attenzione alle eventuali situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Per l'anno 2026 dovrà essere effettuato il monitoraggio delle posizioni del 20 % dei dirigenti in servizio.

La procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali nell'ambito del Ministero deve assicurare:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico in sede di svolgimento della procedura di interpello per la copertura della posizione dirigenziale vacante;
- la successiva verifica, entro la conclusione della procedura di interpello, di tali dichiarazioni;
- il conferimento dell'incarico all'esito positivo della verifica, ovvero in assenza di motivi ostativi al conferimento stesso;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. 39/2013.

Inoltre, si rammenta che tutti i dirigenti sono tenuti a provvedere all'aggiornamento annuale della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità.

Gestione del *pantouflage* (incompatibilità successiva)

Il *pantouflage* è il fenomeno del passaggio dei funzionari pubblici dal settore pubblico a quello privato, sfruttando la loro posizione precedente presso il nuovo datore di lavoro.

Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva prevista dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che, nello specifico, vieta ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Al riguardo, specifiche disposizioni sono dettate da ANAC, oltre che nel PNA 2022, nelle recenti Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflage* – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001, adottate dall'Autorità con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024. Con la predetta delibera n. 493, vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del *pantouflage*. Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Il fenomeno del *pantouflage* è soggetto alla vigilanza dell'ANAC, esercitata secondo il Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001, recentemente emendato con delibera n. 329 del 30 luglio 2025.

I competenti uffici del Masaf si atterranno alle predette disposizioni e provvederanno all'attuazione delle seguenti misure:

- l'inserimento, nei contratti di assunzione del personale, di apposite clausole che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione, nei bandi di gara di contratti pubblici, dell'obbligo, per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto dal bando tipo n. 1/2023 adottato dall'Anac in attuazione dell'articolo 222, comma 2, del decreto legislativo n. 36 del 31 marzo 2023 .

Continuerà ad applicarsi la misura di prevenzione (introdotta a seguito dell'adozione della Circolare n. 16591 del 15/10/2019), consistente nella previsione di una dichiarazione da far sottoscrivere ai dipendenti al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui i medesimi si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*. Analoga dichiarazione di impegno verrà fatta sottoscrivere al personale neoassunto dall'ufficio competente. Il modulo contenente la dichiarazione in parola è disponibile sul sito del Ministero al seguente link: <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/14523>.

In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022, la suddetta dichiarazione verrà fatta sottoscrivere dall'ufficio competente al 100% del personale a tempo indeterminato che cesserà dal servizio nel corso del 2026 e verrà effettuato dal medesimo Ufficio un monitoraggio sul 5% delle dichiarazioni rilasciate da quei dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione.

A completamento delle misure predisposte a presidio dell'ottemperanza al divieto di incompatibilità successiva , il Codice di comportamento del Masaf adottato con decreto del Ministro prot n. 17228 del 15 gennaio 2025 , contiene specifiche disposizioni che regolano la fattispecie .

Nel corso dell'anno 2025 l'Ufficio competente non ha comunicato casi di *pantouflage* dei dirigenti..

Rotazione ordinaria e straordinaria

La rotazione di dirigenti e personale delle aree costituisce uno dei più rilevanti fattori di prevenzione del rischio corruttivo nella strategia del Ministero

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale è una misura di gestione del rischio di natura organizzativo/preventiva, prevista dall'art. 1, comma 5, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e volta a limitare, nei settori potenzialmente più esposti al rischio corruzione, il consolidarsi di dinamiche improprie nella gestione amministrativa del procedimento, derivanti dalla permanenza di dipendenti pubblici nella medesima funzione per un periodo di tempo prolungato.

Tale misura di gestione del rischio va, tuttavia, temperata con l'esigenza di assicurare in ogni caso il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, in particolare nei procedimenti nei quali è richiesta una particolare qualificazione tecnica. Nello specifico, a causa della generalizzata carenza di personale e delle piccole dimensioni della maggior parte degli uffici , l'attuazione della rotazione ordinaria del personale si presenta di problematica applicazione, anche per via della presenza di

settori di attività connotati da marcata specializzazione , che osta ad una agevole intercambiabilità del personale, nonché dalla presenza di una rete di uffici territoriali dislocati su tutto territorio nazionale.

Pertanto, in alternativa alla rotazione ordinaria del personale , sono state previste in alcuni uffici le seguenti misure : la rotazione “funzionale” del personale; la gestione condivisa tra i funzionari delle varie fasi del procedimento o di interi fascicoli, al fine di evitare che un singolo funzionario abbia il controllo esclusivo del processo. Le misure di rotazione devono altresì essere applicate in sede di nomina di componenti di Commissioni di valutazione, in materia di reclutamento, di contratti pubblici e di selezione di soggetti destinatari dell'erogazione di risorse finanziarie.

La rotazione ordinaria del personale dirigenziale è prevista dal decreto dipartimentale prot. n. 706723 del 29.12.2023 , relativo ai criteri di conferimento e revoca degli incarichi , il cui art. 5, comma 2 , il quale prevede che *”Alla rotazione negli incarichi si procede dopo due mandati, di durata pari almeno al limite minimo legale, fatta salva la possibilità di ulteriori rinnovi ove ricorrano le condizioni di cui al comma 3 del presente articolo e ferme le diverse previsioni per gli uffici a più elevato rischio di corruzione”*.

Con riferimento alla rotazione c.d. “straordinaria”, gli organi competenti all'adozione del relativo provvedimento, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-*quater*), del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono in via ordinaria i Direttori generali, con riferimento al personale in servizio presso gli uffici dirigenziali inclusi nelle rispettive direzioni, fatte salve le fattispecie di seguito elencate, in relazione alle quali il provvedimento di rotazione è adottato:

- dal Capo di Gabinetto, in relazione al personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione;
- dai Capi Dipartimento, con riferimento al personale in servizio presso le rispettive segreterie.

Si applicano alla rotazione straordinaria le indicazioni di cui alla Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l- *quater*, del d.lgs. n. 165 del 2001”

I provvedimenti in questione devono essere adeguatamente motivati in relazione alla condotta del dipendente di tipo corruttivo ed adottati immediatamente dopo la conoscenza dell'avvio di un procedimento penale a carico del dipendente medesimo per i reati presupposto dell'applicazione di tale misura, in base alle indicazioni di cui alla summenzionata Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019.

Non appena venuto a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, il soggetto competente, nei casi di obbligatorietà della misura, adotta il provvedimento. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell' *an* della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato.

Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato deve precisare le motivazioni che spingono l'Amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

Nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati casi di rotazione straordinaria .

Trasparenza

La trasparenza, nel favorire la partecipazione consapevole dei cittadini e dei portatori di interesse all'attività della pubblica amministrazione, realizza già di per sé una misura di prevenzione del fenomeno corruttivo. Lo strumento principale attraverso cui realizzare la trasparenza è la pubblicazione dei dati, informazioni e provvedimenti sul sito istituzionale delle Amministrazioni. Con il Piano è consentito prevedere obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, così come ammesso dalla legge n. 190 del 2012 (articolo 1, comma 9, lett. f)). Importante è, inoltre, la funzione deterrente dei meccanismi attuati in funzione della pubblicità rispetto a possibili atteggiamenti corruttivi degli operatori.

Per una trattazione più approfondita , si rinvia all'apposita sezione del presente Piano .

Codice di comportamento

In attuazione della Delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177, recante “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, con decreto del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste prot. n. 17228 del 15 gennaio 2025, è stato aggiornato il Codice di Comportamento del Ministero. Il nuovo articolato che sostituisce il Codice approvato con decreto ministeriale prot. n. 1739 del 21 maggio 2015, integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 62/2013 e successive modifiche , ed è in particolare finalizzato a: estendere l'ambito soggettivo di applicazione a tutti i soggetti esterni all'Amministrazione ; evidenziare gli obblighi di tutti i destinatari in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; introdurre e aggiornare alcune previsioni in materia di utilizzazione delle dotazioni strumentali, in particolare informatiche; disciplinare il comportamento in servizio nonché le modalità e i limiti relativi a regali, compensi ed altre utilità; introdurre alcune specifiche previsioni in materia di incarichi aggiuntivi conferiti dall'Amministrazione; introdurre specifiche disposizioni in materia di conflitto di interessi e di incompatibilità successiva .

Whistleblowing

Il c.d. “whistleblowing” è uno specifico meccanismo di protezione per i funzionari pubblici che denunciano casi di cattiva condotta all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o ai loro superiori. L'informatore non può essere punito, licenziato o discriminato per motivi che siano direttamente o indirettamente collegati alla denuncia. L'istituto è stato introdotto dalla legge 190/2012 , che ha disposto, con l'articolo 1 comma 51, l'introduzione, nel decreto legislativo n. 165/2001, dell'art. 54 *bis* , ora abrogato .

In attuazione della suddetta normativa questa Amministrazione ha da tempo predisposto una apposita procedura informatica per le segnalazioni , rinvenibile al seguente link : <https://politicheagricole.whistleblowing.it/#/>.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il processo di gestione e ricezione delle segnalazioni avviene attraverso un

applicativo informatico automatizzato che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito, nonché la possibilità per il Responsabile, di comunicare in forma riservata con il segnalante, al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'istruttoria.

Più di recente, è stato emanato il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova normativa ha abrogato il sopra citato articolo 54 *bis* ed ha innovato profondamente la disciplina dell'istituto in questione, ampliandone l'ambito soggettivo di applicazione, le categorie dei soggetti tutelati e le modalità di effettuazione delle segnalazioni.

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo ed in particolare: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, il mercato interno ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Nell'ambito del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste sono legittimati alla segnalazione mediante il canale interno, costituito dal portale Whistleblowing:

- i dipendenti del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste; i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste; i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

I soggetti sopra elencati possono effettuare la segnalazione:

-
-
- quando il rapporto giuridico con il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste è in corso;
 - quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - durante il periodo di prova;
 - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

L'Autorità nazionale anticorruzione ha adottato, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Più recentemente, con delibera n. 478, approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, Anac ha approvato le Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, contenente indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione. L'obiettivo è garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

Con delibera n. 479 approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, l'Autorità ha poi apportato modifiche ed integrazioni alle Linee guida sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

Nel corso dell'anno 2025 è pervenuta al RPCT tramite il canale di segnalazione interno un'unica segnalazione, conclusasi con esito di inammissibilità. Al fine di sensibilizzare, informare e promuovere l'uso di canali di segnalazione per illeciti e irregolarità, l'istituto del whistleblowing è stato oggetto di specifica trattazione nel corso della giornata della trasparenza del Masaf, tenutasi il 4 marzo 2025.

PARTE FUNZIONALE

In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022 – 2024 e successivi aggiornamenti, nonché Alle "Indicazioni per la definizione della sottosezione " Rischi corruttivi e trasparenza " emanate dall'ANAC il 23.7.2025 e nell'emanando PNA 2025, la pianificazione di cui alla presente sottosezione assicura la coerenza con gli obiettivi di valore pubblico ed i correlati obiettivi di performance di cui alle relative sezioni del PIAO ed è funzionale alla loro tutela attraverso la predisposizione, a presidio della integrità dei processi, di adeguate misure correlate ai rischi rilevati, individuate e progettate secondo la metodologia già descritta.

Fermo restando quanto esposto nella parte generale della presente sottosezione, di seguito si riporta lo schema di correlazione tra le aree di rischio alle quali sono ascrivibili i processi pertinenti al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, rinviando, per la declinazione in dettaglio delle rispettive misure anticorruzione predisposte, all'apposito prospetto (allegato 2) ed alle schede di rischio degli uffici (allegato 3).

VP1 Tutela dei consumatori, contrasto alle frodi, valorizzazione del Made in Italy (ICQRF)

AREE DI RISCHIO :

F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (ICQRF)

Misure previste: misure di organizzazione, controllo, rotazione, regolamentazione, obbligo di astensione

VP 2 efficacia delle politiche agricole e pieno utilizzo delle risorse UE. (DIPACSR)

AREE DI RISCHIO :

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario

Misure previste: controllo, regolamentazione, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies)

VP 3 crescita economica sostenibile e coesione sociale. (DIPACSR – DISAI)

AREE DI RISCHIO :

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario

Misure previste: misure di trasparenza, controllo regolamentazione, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies)

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario

Misure previste: misure di trasparenza, controllo semplificazione e organizzazione e di regolamentazione , rotazione trasparenza, controllo, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies)

VP 4 resilienza ambientale e sicurezza delle produzioni. (DIPACSR)

AREE DI RISCHIO :

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario;

Misure previste: Misure di trasparenza, organizzative, di regolamentazione, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc), rotazione, disciplina del conflitto di interessi

VP 5 sviluppo territoriale sostenibile equilibrato e occupazione. (DIPACSR)

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il beneficiario;

Misure previste: di regolamentazione, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc), rotazione, disciplina del conflitto di interessi.

F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Misure previste: regolamentazione, semplificazione e organizzazione, altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc).

Monitoraggio e valutazione finale del Piano

Il ciclo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio e l'eventuale riesame delle misure. In questa fase si verifica infatti sia l'effettiva applicazione che l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati, ai fini della pianificazione per il periodo successivo.

Con riferimento al monitoraggio e alla valutazione del Piano come attuato alla data odierna si rinvia, per il report completo, alla relazione finale del RPCT, pubblicata sul sito istituzionale del Masaf, al link <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10859>.

Nel complesso, considerati i dati disponibili al momento della redazione del presente documento e quanto rilevato attraverso l'applicativo G zoom mediante l'inserimento degli indicatori e delle note previste dalle schede ed altri dati relativi all'attuazione delle misure acquisiti *aliunde*, si può concludere che i risultati acquisiti indicano un'effettiva applicazione delle misure

In generale, nel monitoraggio relativo all'anno 2025, non sono stati riscontrati scostamenti rilevanti tra i risultati attesi e quelli conseguiti all'esito dell'applicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo poste in essere dai dirigenti del Ministero e rendicontate dagli stessi. Alcune criticità sono state segnalate in relazione all'attuazione della misura inerente alla rotazione del personale. Al riguardo, incide, come già esposto, tali problematiche sono riconducibili alle ridotte dimensioni di alcuni uffici e alla generalizzata carenza di personale, fenomeno che tende ad accentuarsi nel tempo, ma che potrebbe ridimensionarsi in vista di nuove assunzioni di personale.

Non sono risultate violazioni con riferimento alle dichiarazioni prodotte circa l'insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità al conferimento degli incarichi.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari, risulta avviato nel corso del 2025 un procedimento disciplinare per fatti avvenuti al di fuori dell'Amministrazione del Masaf.

Programma di monitoraggio sull'attuazione delle misure obbligatorie

Il monitoraggio relativo al 2026 avrà cadenza semestrale: per il primo semestre si svolgerà a luglio 2026 e per il secondo semestre nel mese di gennaio 2027.

Esso sarà collegato alla valutazione della performance, prenderà in esame l'attuazione di tutte le misure di gestione, valutandone la qualità e l'efficacia, e sarà pubblicato sul sito del Ministero.

Il RPCT potrà richiedere con periodicità semestrale rapporti illustrativi delle misure di prevenzione adottate per verificarne l'efficacia e l'idoneità

Strategia antifrode per l'attuazione del PNRR

In forza del principio di sana gestione finanziaria, di cui al Regolamento finanziario (UE, Euratom) 2018/1046 e all'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241, le Amministrazioni titolari di misure PNRR devono adottare un sistema di controllo interno efficace ed efficiente, al fine di garantire la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, di conflitto di interesse e di doppio finanziamento.

Nell'ambito del Masaf è istituito il Gruppo di autovalutazione del rischio di frode delle misure del PNRR di cui il Ministero è titolare .

Nel corso dell'anno 2025 si è proceduto alla approvazione della nuova Strategia Antifrode , adottata con decreto direttoriale dell' 1.9.2025 e all'approvazione ed emanazione del nuovo Manuale Antifrode.

TRASPARENZA

Introduzione

Il contesto normativo di riferimento e le finalità

La trasparenza concorre ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è altresì presupposto di garanzia delle libertà dei diritti civili, politici e sociali e condizione per una amministrazione aperta, che sia al servizio del cittadino.

Le disposizioni sulla trasparenza contribuiscono a definire il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche anche ai fini di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Nella definizione dell'art. 1 comma 1 del d.lgs. n. 33 del 2013, la trasparenza è da intendersi come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

L'istituto in esame non è, pertanto, un concetto astratto e statico, ma costituisce un fondamentale strumento di *governance*, finalizzato al raggiungimento di obiettivi e risultati, che muta, adattandosi nel tempo in base alle esigenze della società civile .

La trasparenza si pone in stretta relazione con il concetto di *accountability*: quanto più l'attività dell'ente è trasparente, tanto più il cittadino è posto in condizione di partecipare consapevolmente alla gestione della cosa pubblica, eventualmente apportando il proprio contributo al fine di migliorarla. Promuovere maggiori livelli di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni costituisce pertanto un fattore di legittimazione e, nel contempo, un obiettivo strategico per ogni amministrazione pubblica, in quanto contribuisce alla creazione di “ Valore pubblico”.

L'introduzione del concetto di Valore Pubblico previsto dal PIAO “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” ex art. 6 del DL 81/2021 (milestone del PNRR) si innesta nella tendenza, coerente con l'impostazione europea, di misurare e valutare l'attività amministrativa sulla base dei risultati conseguiti, piuttosto che sui singoli atti amministrativi emanati.

Specularmente, i bisogni di conoscenza della cittadinanza appaiono focalizzati sempre più sugli effetti delle scelte amministrative sul benessere sociale, ambientale ed economico.

Con l'espressione "Valore Pubblico" s'intende infatti il benessere in senso multidimensionale (sociale, economico, ambientale, sanitario, istituzionale, scientifico, ecc.) generato in favore di cittadini, imprese e portatori di interesse (Valore Pubblico Esterno) facendo leva sui vari aspetti organizzativi, professionali, infrastrutturali, finanziari, digitali, dell'Amministrazione (Valore Pubblico Interno). Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il *"miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio"*.

Le nuove prospettive in tema di trasparenza, quali emergono dalla più recente normativa e dalle indicazioni dell'Anac, muovono dunque dall'esigenza di superare l'attuale configurazione della stessa, prevalentemente focalizzata sugli atti amministrativi, piuttosto che sui risultati prodotti, nonché sulla correlata necessità di rendere i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione effettivamente comprensibili e fruibili a chiunque, nonché omogenei e confrontabili.

Nello specifico settore dei contratti, l'introduzione del principio della fiducia da parte del D.Lgs. 36/2023 rappresenta un significativo cambio di passo nel rapporto tra Amministrazione e cittadini, in quanto promuove un approccio che coordina e integra fiducia, legalità e trasparenza, al fine di creare un contesto normativo e operativo fondato su relazioni collaborative, sia pure nel rigoroso rispetto delle norme anticorruzione.

Sempre nel settore dei contratti, appaiono significative della tendenza alla semplificazione e standardizzazione le nuove modalità di pubblicazione recate dal Codice dei contratti in ossequio agli obiettivi di completa digitalizzazione delle procedure e interoperabilità delle piattaforme, secondo il principio delle *once only*, ovvero dell'unicità dell'invio di dati, documenti e informazioni alle stazioni appaltanti.

A seguito di tale digitalizzazione, si prevede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurino in modalità digitale l'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, mediante acquisizione diretta dei dati e delle informazioni inseriti nelle piattaforme.

L'assolvimento degli obblighi di trasparenza, i dati del ciclo di vita del contratto trasmessi alla BDNCP dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, per le procedure avviate dall'1.1.2024, non devono più essere pubblicati in forma integrale anche in Amministrazione Trasparente, ma occorre unicamente riportare nella predetta sezione il collegamento ipertestuale alla BDNCP per ogni procedura di affidamento associata ad un CIG.

Con comunicato del Presidente Anac 3 luglio 2024, l'Autorità ha altresì fornito indicazioni in merito all'inserimento di dati personali nelle informazioni trasmesse alla BDNCP e/o pubblicate sul sito istituzionale delle Amministrazioni

Con deliberazioni nn. 264 e 601 del 2023 L'ANAC ha adottato il provvedimento ex articolo 28 del Codice dei contratti, recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Al fine di rendere più agevole e omogeneo l’inserimento nei siti web di dati, documenti e informazioni che vanno obbligatoriamente resi noti e uniformare le attività di pubblicazione, facilitando la fruibilità e confrontabilità dei dati, l’ANAC, con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, ha approvato tre schemi per la pubblicazione di dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei portali istituzionali, relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche, art. 4 bis d.lgs. 33/2013; organizzazione delle pubbliche amministrazioni, art. 13 d.lgs. 33/2013 ; controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione , art. 31 d.lgs. 33 / 2013 . Di recente , con delibera 3 dicembre 2025 , pubblicata nella GU del 29.12.2025, due degli schemi citati (relativi all’art. 4 bis e all’articolo 13) sono stati modificati e diverranno obbligatori a decorrere del 22.1.2026 , al termine del previsto periodo transitorio .

L’Autorità ha altresì reso disponibili ulteriori dieci schemi, allo stato non obbligatori, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori .

Procedimento di elaborazione e adozione del Piano

Risultati raggiunti nel periodo precedente

Nel corso del 2025 è stato assicurato il monitoraggio e la costante vigilanza sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione e rendicontazione previsti dalla normativa vigente, rilevando periodicamente gli scostamenti e sollecitando gli uffici interessati ad adeguarsi agli obblighi non ancora assolti, anche per quanto concerne l’aspetto qualitativo dei dati pubblicati .

Nella programmazione 2025 – 2027 erano state definite le linee strategiche e i correlati obiettivi operativi, come di seguito illustrati:

Linee strategiche

assicurare la costante implementazione dei contenuti del sito , migliorando nel contempo la qualità dei dati e ridefinendo, ove necessario o utile per una maggiore efficacia comunicativa, comprensibilità e accessibilità le modalità di pubblicazione degli stessi ;

assicurare a tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nella attuazione del piano adeguate attività didattiche di aggiornamento sulle tematiche della trasparenza, dell’anticorruzione e dell’etica pubblica;

eventuale ampliamento dei dati da pubblicare, oltre quelli obbligatori ;

migliorare la qualità dei dati pubblicati al fine di assicurare l’integrità, costante aggiornamento , completezza, tempestività, , semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità , facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e realizzabilità .

obiettivi operativi:

programmare e realizzare attività formative di base e di aggiornamento alla più recente normativa e prassi, adeguate al ruolo e alle responsabilità dei soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione del Piano;

adeguare la struttura e i contenuti del sito internet alle esigenze di standardizzazione e di semplificazione e chiarezza dei dati pubblicati

monitorare le istanze di accesso civico pervenute al fine di verificare se emerge un significativo interesse dei cittadini all'ampliamento dei dati e documenti da pubblicare;

adeguare le modalità di pubblicazione ai modelli adottati da ANAC con la delibera n. 495 del 24 settembre 2024 ;

proseguire il processo di adeguamento delle modalità di pubblicazione e di trasmissione alla BDNCP alle disposizioni in materia di digitalizzazione dei contratti nonché al Comunicato del Presidente Anac del 3 luglio 2024 , relativo alla verifica dei contenuti con riferimento a dati personali.

Uffici e dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma

Il presente Piano è stato elaborato in coordinamento con i soggetti responsabili delle altre sottosezioni del PIAO e condiviso con gli uffici dirigenziali, al fine di acquisirne eventuali contributi sulle iniziative, buone prassi o proposte ritenute utili per la definizione del presente documento

I dirigenti di seconda fascia costituiscono i titolari degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi ai loro uffici, come previsto dall'art. 43 del citato d.lgs. n. 33. In caso di vacanza della posizione dirigenziale sono designati dei funzionari dal rispettivo direttore generale.

Determinazione delle linee strategiche di impegno rilevanti e relative strategie di gestione

Tenendo conto del contesto interno ed esterno, nonché del quadro normativo, caratterizzato dalle recenti novità sopra illustrate, sia sul piano della normativa primaria che delle indicazioni provenienti dall'Anac in tema di anticorruzione e trasparenza ed in settori connessi, si confermano, per il triennio 2026 – 2028, le seguenti linee strategiche già definite nel precedente Piano:

- assicurare la costante implementazione dei contenuti del sito , migliorando nel contempo la qualità dei dati e ridefinendo, ove necessario o utile per una maggiore efficacia comunicativa, comprensibilità e accessibilità le modalità di pubblicazione degli stessi ;
- assicurare a tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nella attuazione del piano adeguate attività didattiche di aggiornamento sulle tematiche della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'etica pubblica;
- eventuale ampliamento dei dati da pubblicare, oltre quelli obbligatori;
- migliorare la qualità dei dati pubblicati al fine di assicurare l'integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e realizzabilità.

Dagli obiettivi strategici sopra delineati, discendono, per il triennio di riferimento i seguenti obiettivi operativi:

-
-
- programmare e realizzare attività formative di base e di aggiornamento alla più recente normativa e prassi, adeguate al ruolo e alle responsabilità dei soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione del Piano;
 - adeguare la struttura e i contenuti del sito internet alle esigenze di standardizzazione e di semplificazione e chiarezza dei dati pubblicati
 - monitorare le istanze di accesso civico pervenute al fine di verificare se emerge un significativo interesse dei cittadini all’ampliamento dei dati e documenti da pubblicare ;
 - adeguare le modalità di pubblicazione ai modelli adottati da ANAC con la delibera n. 495 del 24 settembre 2024, come modificata dalla delibera 481/2025 ;
 - proseguire il processo di adeguamento delle modalità di pubblicazione e di trasmissione alla BDNCP alle disposizioni in materia di digitalizzazione dei contratti nonché al Comunicato del Presidente Anac del 3 luglio 2024 , relativo alla verifica dei contenuti con riferimento a dati personali attraverso l’implementazione di un’apposita procedura di acquisizione dei dati .
 - processo di adeguamento allo schema di pubblicazione previsto dall’ANAC per i “ Dati sui pagamenti “, attraverso l’implementazione di un processo di acquisizione dati dai sistemi di contabilità in uso.

Iniziative di comunicazione della trasparenza

Consultazione pubblica

Al fine di estendere quanto più è possibile la platea di coloro che intendono contribuire al miglioramento del processo di gestione dell’Amministrazione, il presente Piano è stato sottoposto a consultazione pubblica mediante avviso sul sito istituzionale del Ministero, per la trasmissione di eventuali osservazioni e/o proposte.

Giornata della Trasparenza: organizzazione e risultati attesi

È in corso di organizzazione , al momento della stesura del presente documento, la Giornata della Trasparenza, programmata per il mese di febbraio/marzo 2026, quale occasione di confronto, diffusione di informazioni e notizie e promozione della cultura della trasparenza .Nel corso dell’evento verranno approfondite tematiche inerenti ad alcuni ambiti che si ritengono attuali e particolarmente significativi .

L’iniziativa si prefigge lo scopo di favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa della trasparenza e la diffusione di comportamenti virtuosi nella gestione degli uffici nonché nei rapporti con i destinatari dell’azione amministrativa.

Processo di attuazione del Piano

Nel corso del prossimo triennio proseguirà il percorso volto a realizzare un modello di gestione trasparente con il minor aggravio dal punto di vista organizzativo negli ambiti e con le modalità di seguito descritte

Ambito metodologico e comunicativo

Il modello di trasparenza perseguito è quello, illustrato dianzi, che emerge dai più recenti interventi normativi e dalle disposizioni dell'Anac: la trasparenza non costituisce un mero adempimento formale, bensì un fondamentale strumento di *governance*, finalizzato al raggiungimento di obiettivi e risultati calibrato nel tempo, in base alle esigenze che emergono nella società civile.

In linea con tali premesse si intende dare corso alle seguenti iniziative:

- comunicazione ed adozione di buone prassi relative alla trasparenza
- adozione di atti finalizzati a promuovere la standardizzazione dei modelli di pubblicazione in merito alla pubblicazione dei contenuti;
- monitoraggi periodici del livello di qualità e copertura dei contenuti richiesti dalle vigenti normative.

Ambito tecnologico

Si conferma, per il triennio di riferimento, l'intento di introdurre nuovi strumenti di *e-government*, nonché promuovere lo sviluppo di quelli già esistenti, che facilitino e uniformino l'interazione tra il cittadino-utente, le altre amministrazioni dello Stato e le organizzazioni private con l'Amministrazione. Si segnalano al riguardo:

- la piattaforma di pagamenti elettronici;
- l'ulteriore implementazione della piattaforma PAGOPA;
- la realizzazione, ove possibile, di sistemi automatici di pubblicazione dei contenuti prevedendo l'integrazione dei sistemi esistenti;
- la realizzazione di "repository" delle informazioni relative alla trasparenza per consentire una pubblicazione decentrata, tempestiva, accurata e configurabile sulla base del processo di adeguamento normativo;
- la riduzione e il monitoraggio dei tempi medi di pagamento anche attraverso l'adozione di strumenti evoluti che sfruttano le potenzialità derivanti dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale (obiettivo da PNRR).

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi Informativi

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, è garantito dai dirigenti responsabili degli uffici del Dicastero., mentre il RPCT svolge un ruolo impulso, coordinamento e vigilanza.

Nell'allegata tabella riepilogativa (**allegato 5**) sono indicati i responsabili, in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. I dati e le informazioni da pubblicare in via informatica sono forniti per il tramite di ciascun Referente alla Redazione del sito web, che provvede alla loro pubblicazione, e devono essere inviati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione.

La Redazione del sito, verificata, la completezza dei dati, procede alla predisposizione di quanto necessario per la pubblicazione sul portale, secondo le indicazioni ricevute.

Il RPCT svolge, coadiuvato dal gruppo di supporto e tramite la rete dei referenti della trasparenza delle articolazioni ministeriali , un'attività di controllo, al fine di assicurare , ai sensi dell'art. 43 comma 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Il monitoraggio ha, in generale, carattere trimestrale , salvo che per gli obblighi di pubblicazione per i quali sia prevista una diversa cadenza, nel qual caso la verifica di adempimento viene effettuata alle rispettive scadenze .

Per favorire il flusso delle informazioni, considerato l'avvicendamento del personale e la prevista adozione di diversi strumenti informatici per la raccolta dei dati, è opportuno prevedere un'adeguata formazione per il loro utilizzo. Può essere prevista anche formazione specifica riguardo l'adempimento degli obblighi inerenti alla Trasparenza, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle linee guida emanate dall'ANAC.

Accesso civico

L'Accesso civico (semplice o generalizzato) consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato (Art. 5 del d.lgs. 33/2013).

L'Accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati (art.5, c. 1).

L' Accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) consente a chiunque di richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare (art. 5, c. 2).

Nell'apposita sezione del sito , al link <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/10756>

sono pubblicati :

- la modulistica per la presentazione dell'istanza di accesso , semplice o generalizzato ;
- gli uffici, con relativi indirizzi di posta, semplice o certificata, ai quali indirizzare l'istanza;
- il Registro delle richieste di accesso aggiornato con cadenza trimestrale.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine previsto, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, utilizzando l'apposita modulistica pubblicata e attenendosi alle indicazioni ed ai termini specificati sul sito. Il Responsabile decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Se l'accesso è stato negato o differito a tutela degli interessi di cui all'articolo 5-bis, comma 2, lettera a), il Responsabile provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il quale si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta. A decorrere dalla comunicazione al Garante, il termine per l'adozione del provvedimento da parte del Responsabile è sospeso, fino alla ricezione del parere del Garante e comunque per un periodo non superiore ai predetti dieci giorni. Avverso la decisione dell'Amministrazione o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104

Nell'anno 2025 sono pervenute al Ministero le seguenti istanze di accesso :

Accesso civico generalizzato

• Accesso civico generalizzato	
o richieste pervenute:	19
o accolte :	6
o rigettate :	5
o inoltrate ad altro ente:	1
o documenti non in possesso:	6
o in corso:	1

• Accesso civico semplice	
o richieste pervenute:	1
o accolte:	1
o rigettate:	
o in corso:	

La qualità dei dati pubblicati

Le linee guida ANAC sottolineano l'importanza di osservare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità. Nel corso dell'anno verrà accentuato il controllo sul materiale pubblicato evitando l'utilizzo di documenti non rispondenti ai requisiti sull'accessibilità per gli utenti disabili stabiliti dalle norme vigenti.

Il processo di pubblicazione dei dati e i soggetti coinvolti

I dati vengono acquisiti presso gli Uffici del Ministero, i cui Dirigenti sono tenuti alla loro comunicazione ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale nelle tempistiche previste dalle vigenti disposizioni. Qualora non ci siano dati da pubblicare i dirigenti degli Uffici devono, comunque, comunicare che il dato non è variato rispetto alla precedente rilevazione.

Nel caso in cui i dati provengano da una banca dati, per trasmissione si intende sia l'immissione dei dati nella stessa, che la confluenza dei dati dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione.

Per la raccolta dei dati vengono utilizzati:

- appositi modelli che garantiscono l'uniformità del dato raccolto;
- rilevazioni tramite un applicativo denominato "LimeSurvey", con raccolta delle
- informazioni in un'unica banca dati da cui si esportano i dati da pubblicare in formato
- aperto;
- pubblicazione di informazioni già disponibili, per altre finalità, in altre basi di dati.

La rete dei referenti che collabora con il Responsabile garantisce, in modo tempestivo ed efficace, il flusso delle informazioni necessarie per la pubblicazione delle informazioni inerenti alla trasparenza e, più in generale, all'espletamento di tutti gli adempimenti di legge inerenti ad essa.

La rete dei referenti è coadiuvata, per la raccolta delle informazioni, anche dal gruppo di supporto tecnico amministrativo al RPCT, che determina le modalità e le tecniche di trasmissione dei dati necessari, nonché delle modalità di pubblicazione nel sito internet istituzionale del Ministero.

Adempimenti in materia di trasparenza

L'attività di promozione della trasparenza prevede una serie di adempimenti, che di seguito sinteticamente si illustrano:

- comunicare e interagire con la Redazione Internet per aggiornamenti del sito, pubblicazione di nuove notizie o informazioni in tema di trasparenza e anticorruzione (per es. comunicare e trasmettere

-
-
- la versione definitiva del Piano triennale anticorruzione una volta firmato, in modo che sia pubblicato nell'apposita sezione);
- verificare se vi siano novità, aggiornamenti, circolari e linee guida dell'ANAC in tema di trasparenza;
 - curare l'iscrizione dei portatori di interesse nell'apposito registro: si riceve una richiesta di registrazione; la si trasmette al Dipartimento/DG competente in base ai settori di interesse, chiedendo il nulla osta; si ottiene il nulla osta dalla DG/Dipartimento competente; si trasmette la richiesta, con i documenti allegati, alla Redazione Internet per la pubblicazione sul sito.
 - organizzare la giornata della trasparenza e curarne la pubblicazione degli atti sul sito

Obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 36/2023.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 36/2023 recante “Codice dei contratti pubblici”, che ha riformulato il complesso degli obblighi di trasparenza in materia gravanti sulle stazioni appaltanti, l'ANAC ha emanato la Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”, successivamente modificata e integrata con Delibera 601 del 19 dicembre 2023.

Gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione degli stessi sono applicabili a decorrere dall'1.1. 2024.

In sede di aggiornamento 2023 del PNA (delibera n. 605 del 19 dicembre 2023) l' Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazioni delle stazioni appaltanti in materia di contratti pubblici sono assolti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP;
- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Gli uffici ministeriali che svolgono le funzioni di stazione appaltante sono tenuti ad ottemperare agli obblighi di trasparenza riconducibili ai suindicati provvedimenti.

Il monitoraggio e la vigilanza

L'esecuzione delle attività programmate verrà monitorata con cadenza trimestrale, salvi i casi in cui la natura e la periodicità dell'obbligo richieda una verifica a diversa scadenza. Il controllo sarà finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti e ad avviare, se del caso, le opportune attività

correttive. Oggetto del monitoraggio sarà, oltre che l'adempimento dell'obbligo di pubblicazione, anche l'utilità e fruibilità dei dati inseriti.

Allo scopo di garantire la possibilità di verifica dell'attuazione del PTPCT è stato predisposto un cronoprogramma su base trimestrale delle attività con il dettaglio delle iniziative.

Il principale strumento di rilevazione dell'utilizzo dei dati da parte degli utenti è rappresentato dalle statistiche di accesso al sito delle e alle pagine più visitate dello stesso.

Di seguito si riportano i dati relativi al 2025:

Visualizzazioni pagina : 4.891.260

• Visite: 1.843.529

• Visualizzazioni uniche : 3.452.029

Allegati tecnici e dati ulteriori:

- 1) Modulo di segnalazione di conflitto di interessi.
- 2) Elenco processi Masaf
- 3) Schede di valutazione e gestione dei rischi 2026-2028.
- 4) Cronoprogramma pubblicazioni in adempimento obblighi di trasparenza.
- 5) Elenco dei soggetti responsabili della trasmissione di dati da pubblicare ai sensi dell'art. 43, comma 3, del Dlgs. n. 33/2013.

Sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Organizzazione

Si rinvia alla sezione 1.1. e alla sezione 2.1.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

PARTE GENERALE

Organizzazione del Lavoro Agile al 31.12.2025: quadro normativo

Come noto, già il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, per la prima volta dedicava un intero titolo al “lavoro a distanza”: nell’ambito del titolo V del CCNL dall’articolo 36 all’articolo 41 venivano 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”.

Per l’area “Dirigenti”, già nel CCNL Area Funzioni centrali 2016-2018 sottoscritto il 9 marzo 2020 veniva sottoscritta la dichiarazione congiunta n° 5 nella quale si auspicava la più ampia applicazione dell’istituto del lavoro agile anche nei confronti del personale destinatario di quel Contratto, sempre nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, il CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2023, ha previsto agli artt. 10 e 11 la possibilità di accedere a tale tipologia di lavoro anche per i dirigenti previa stipula di un accordo individuale scritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, definendone compiutamente le modalità applicative.

In tale cornice normativa, la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 e il successivo parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 gennaio 2024 hanno evidenziato l’esigenza di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza e dunque anche continuativamente fino al perdurare delle medesime condizioni di salute, familiari e personali.

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 il 27 gennaio 2025, è stata introdotta maggiore flessibilità nella scelta delle giornate da svolgere in modalità agile, oltre ad essere state inserite regole uniformi per l’attribuzione dei buoni pasto. Sono state introdotte nuove disposizioni per agevolare l’accesso allo smart working per categorie specifiche, come i dipendenti che assistono familiari con disabilità o che presentano particolari esigenze di salute, favorendo così la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro.

A tale scopo le amministrazioni hanno adeguato le proprie disposizioni interne ai fini della corretta applicazione della direttiva, tenuto conto che i dirigenti responsabili nell’ambito di ciascuna organizzazione hanno l’onere di individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali con ciascun dipendente.

Organizzazione del Lavoro Agile al 31.12.2025: adempimenti, livello di attuazione e soddisfazione.

Come già rappresentato nel PIAO 2025 del Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (Masaf), al fine di regolare il lavoro agile, in via ordinaria ed in linea con le previsioni dei contratti collettivi, l'Amministrazione ha adottato due distinti Regolamenti destinati, rispettivamente:

- al personale dirigenziale di livello non generale - DD. n° 655688 del 21.12.2022
- al personale non dirigenziale D.D. n° 655899 del 21.12.2022

Nel Regolamento dedicato al personale non dirigenziale è stato previsto un numero massimo di giorni pari a sei mensili, estensibili a otto per i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità (lavoratori/lavoratrici con figli sino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992; genitori monoparentali con figli fino a quattordici anni di età; lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205; lavoratrici in stato di gravidanza; dipendenti con condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza; dipendenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 25 km. Al fine di garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata, altresì, prevista la possibilità per i dipendenti cd. fuori sede con figli di età inferiore a 12 anni, in accordo con il dirigente responsabile e ferma restando la piena funzionalità dell'ufficio di riferimento, di usufruire in forma cumulativa, fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi consecutivi delle giornate di lavoro agile autorizzate nell'ambito del limite massimale annuo.

Inoltre, in ossequio a quanto stabilito nel CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, è stata prevista la fascia di inoperabilità della durata minima di 11 ore e quella di contattabilità, fissata al massimo in cinque ore da definire negli accordi individuali.

Nelle more dell'adozione del nuovo Regolamento per il personale non dirigente del Masaf che terrà conto anche del nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025, la Circolare ministeriale n° 657536 del 12 dicembre 2024 ha stabilito che, fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, il numero dei giorni lavorabili in modalità agile può essere esteso, previa modifica dell'accordo individuale, a massimo otto giorni mensili anche ai dipendenti che non rientrino nelle situazioni di particolare necessità di cui all'art. 3 comma 4 del vigente Regolamento n° 655888 del 21 dicembre 2022.

I lavoratori che, al contrario, documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari – così come previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 - possono concordare con il responsabile della struttura sovraordinata il numero di giornate in deroga tenendo conto della necessità di garantire il regolare andamento delle attività e comunque assicurando il presidio costante dell'ufficio attraverso uniforme servizio in presenza.

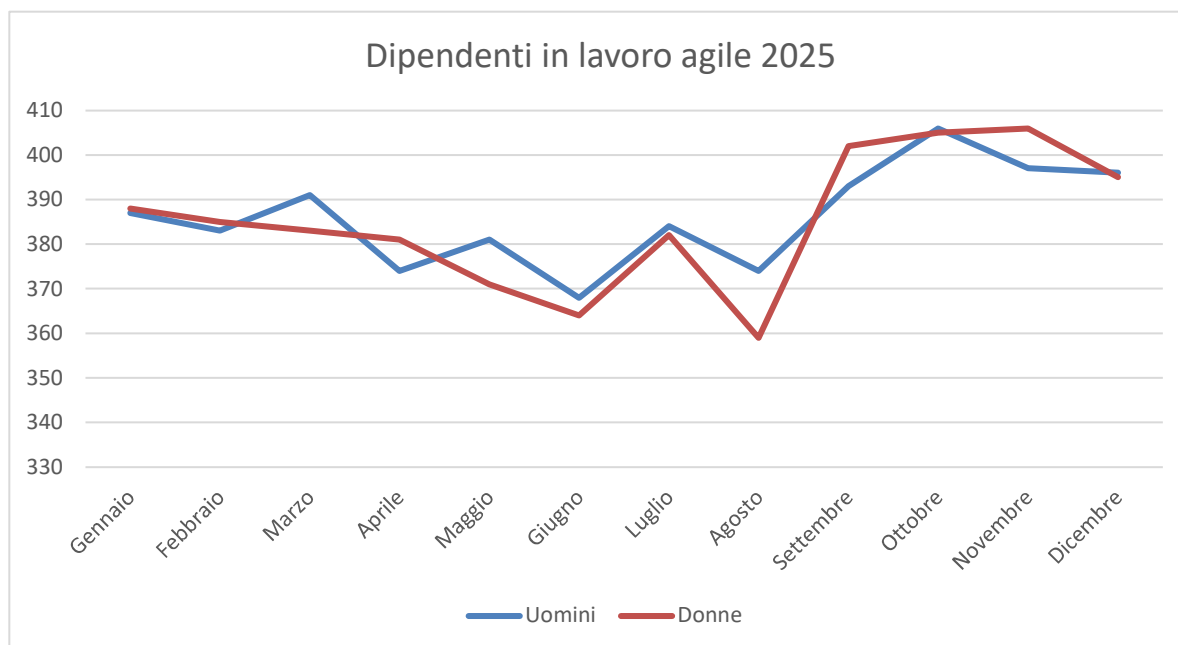
Il nuovo Regolamento dovrà altresì tener conto dell'accordo - sottoscritto in via definitiva il 1° ottobre 2025 - di contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione relativo alla definizione dei criteri di priorità dell'accesso all'istituto del lavoro agile e delle ulteriori categorie di soggetti che possono beneficiare dell'estensione del numero delle giornate di lavoro da prestare in modalità agile o da remoto in modalità coworking.

Per i dirigenti invece è stato previsto un giorno di lavoro agile a settimana, per un numero massimo di quattro giornate mensili, estensibili a sei in presenza delle citate condizioni di particolare necessità.

Dall'ultimo questionario erogato ai dipendenti nel corso dell'anno 2023 sul lavoro agile e a cui ha risposto circa il 42,4% tra dipendenti e dirigenti, il 90% circa si è dichiarato soddisfatto o molto soddisfatto della modalità di lavoro agile. A seguito del monitoraggio sul lavoro agile condotto, e tenuto conto del nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024, sarà avviato l'aggiornamento degli attuali Regolamenti che terrà conto altresì della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione. Saranno inoltre valutate le indicazioni fornite dal CUG inserite nel piano delle azioni positive nell'ambito dell'obiettivo n.1: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Inoltre, tenuto conto che l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) ha licenziato una Bozza di Regolamento sul Coworking, l'Amministrazione si impegnerà a valutarla anche in considerazione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali e dei nuovi Regolamenti ministeriali sul Lavoro Agile.

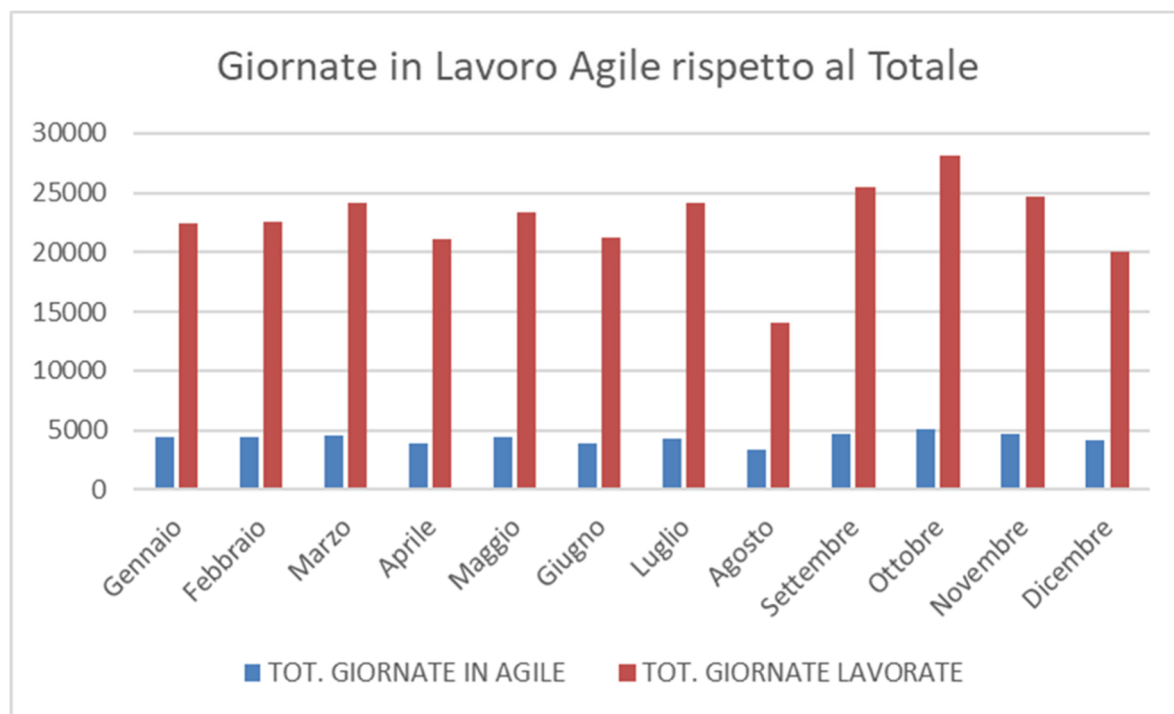
Di seguito si indicano inoltre alcuni dati rilevati al 31.12.2025 sull'adesione del personale alla modalità lavorativa "agile" presso il Masaf.

1. Tabella n° 1: la distribuzione mensile dei dipendenti in lavoro agile



Nel corso del 2025 è stato documentato un sostanziale equilibrio, nella scelta della modalità di lavoro "agile", tra lavoratrici e lavoratori, ma con una differente distribuzione nel corso dei mesi, particolarmente accentuata nell'ultimo quadrimestre.

2. Tabella n° 2: numero di giornate in lavoro agile rispetto al totale delle giornate lavorative NEL 2025.



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

Dalla tabella n° 2 si evidenzia che la modalità ordinaria di lavoro “in sede” rimane quella prevalente anche per l’annualità 2025.

Strategia generale di organizzazione del Lavoro agile

La strategia generale di organizzazione del Lavoro agile, tuttavia, come già descritto nel POLA di questa Amministrazione, continua a basarsi sull’implementazione dei percorsi formativi del personale. Come già evidenziato, 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. Occorre sensibilizzare ed indirizzare il personale (dirigenziale e non) verso attività formative che consolidino e contestualizzino i cambiamenti offerti dalle nuove modalità di lavoro (lavoro agile, web conference, rapporti di lavoro a distanza e non più in presenza con un massiccio ricorso all’informatica). Corsi come il Change management - che prendono in considerazione la gestione del cambiamento - o come il Coaching diventano fondamentali nel bagaglio culturale/conoscitivo/lavorativo di tutti i dipendenti pubblici. Occorre instillare nei dipendenti pubblici la consapevolezza che è necessario un cambio di passo, che bisogna disporre di una maggiore elasticità e adattamento alle nuove realtà offerte dalla digitalizzazione e dallo smart working. Ora più che mai, l’abbandono delle vecchie e sicure tecniche

lavorative si rende necessario perché è in atto una rivoluzione epocale nella concezione e nella gestione del lavoro.

La SNA dispone nel suo grande catalogo di una serie di corsi sulla motivazione del personale indicati nell'area tematica indicata come: "Management e sviluppo delle risorse umane". Non è un caso che nei percorsi formativi per i nuovi dirigenti, la Scuola punti molto sulle conoscenze trasversali e motivazionali. Cambiare il rapporto dirigenti-collaboratore diventa fondamentale per le nuove sfide che ci aspettano. Pertanto, questa Amministrazione, come ha già fatto in passato, cercherà di indirizzare la formazione di tutto il personale verso un cambiamento che sia finalmente accettato e condiviso in modo da essere pronti a stare al passo con i tempi. Ciò comporta, oltre ai cambiamenti organizzativi, anche una maggior e sempre più approfondita formazione in materia di digitalizzazione e innovazione, con particolare riguardo allo sviluppo delle conoscenze sulla sicurezza digitale, dei sistemi di collaborazione (collaboration tools) - che comprendono diverse funzioni che aiutano i dipendenti a lavorare insieme anche se si trovano in luoghi diversi - e dei sistemi di protocollazione, gestione e conservazione documentale.

I corsi saranno sempre di più in modalità a distanza in quanto risultano più agili, di migliore fruizione e che permettono di raggiungere una quantità più elevata di discenti. Inoltre, mantenendo la possibilità di interloquire con il docente, mantengono intatte le caratteristiche di partecipazione tipiche dei corsi in presenza. Il lavoro in gruppo o in team 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. Infine, è necessario anche provvedere ad iniziative collegate al tema del lavoro agile finalizzate all'accrescimento delle conoscenze in materia di stress lavorativo e disconnessione.

PARTE FUNZIONALE

Programma di sviluppo del lavoro agile

Come indicato nel PIAO 2025-2027, la creazione di valore pubblico è correlata agli obiettivi specifici che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nel triennio in esame. Oltre agli obiettivi peculiari individuati dal Piano, rientrano, fra gli altri, anche obiettivi di *performance* quali: il sostegno alla sostenibilità e alla digitalizzazione; la valorizzazione del dialogo sociale e della collaborazione interistituzionale; il miglioramento della programmazione strategica e della performance organizzativa e individuale; l'affermazione della cultura del risultato.

I principali compiti istituzionali demandati all'Amministrazione le cui caratteristiche influenzano la natura dei risultati attesi e quindi della performance organizzativa possono essere così descritti:

- servizi diretti o indiretti – gestiti direttamente da strutture ministeriali, oppure gestiti
- indirettamente attraverso altri organismi, che soddisfano i bisogni di un'utenza specifica;
- regolazione – funzioni di regolazione, che definiscono normative e standard, concedono autorizzazioni, licenze e concessioni;
- trasferimenti – funzioni di trasferimento di risorse a enti o soggetti terzi, per promuovere finalità di interesse pubblico (finanziamenti di strutture di servizio, erogazione di incentivi, ecc.);

-
-
- amministrazione generale – funzioni di amministrazione generale, a supporto del funzionamento di strutture e servizi.

La strategia generale di organizzazione del lavoro agile contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di performance. Nello specifico, attraverso il lavoro agile si perseguono principalmente i seguenti risultati:

- 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 rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.
- rendere efficienti i processi di lavoro;
- promuovere e diffondere le tecnologie.

Al fine di incrementare qualità e produttività del lavoro dei dipendenti e 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 azioni organizzative riferite al lavoro agile:

- Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile;
- Predisposizione dei Regolamenti di lavoro agile, degli accordi individuali e delle Circolari esplicative;
- Potenziamento delle dotazioni informatiche e della transizione digitale;
- Investimenti nel “capitale umano” mediante la formazione continua;
- Monitoraggio periodico delle misure organizzative di lavoro agile;

Mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile

Per quanto riguarda l'individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile, anche in considerazione della nuova ripartizione degli Uffici a seguito della riorganizzazione del Ministero, è stata aggiornata la mappatura delle linee di attività di ogni singolo ufficio del Ministero (cfr. “mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile” allegata) che ha consentito l'individuazione delle macro-attività, sulla base di una valutazione che ha tenuto conto degli orari e dei ritmi di lavoro necessari per una determinata attività, le competenze necessarie, il tipo di prestazione richiesta, lo spazio fisico utile per svolgerla. È stata così operata una distinzione tra:

- attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile;
- attività che, allo stato attuale, devono essere svolte esclusivamente in sede;
- attività che, per la diversificazione delle fasi del procedimento, devono essere svolte in parte in sede e possono essere svolte in parte in modalità agile.

La normativa vigente in regime ordinario non prevede vincoli percentuali per accedere a tale modalità lavorativa ma 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 negli abituali locali di lavoro del Ministero (sedi centrali Agricoltura/ ICQRF e sedi territoriali);
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro del Ministero;
- l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile
- il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
- sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici;
- le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e/o telematici.

Sono, quindi, escluse dal novero delle attività che possono essere svolte in modalità agile quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate, come risultano dalla mappatura delle attività allegata al presente PIAO e che sarà oggetto di revisione periodica.

Si ribadisce che le attività lavorabili in modalità agile 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.

Dalla mappatura risulta che le attività che richiedono lo svolgimento in presenza si confermano essere:

- 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 a distanza, permettendo in conseguenza la fruizione del lavoro agile per queste ultime.

-

Le ricognizioni periodiche della mappatura 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.

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.

Predisposizione dei Regolamenti, degli accordi individuali e delle circolari esplicative

Al fine di consentire l'accesso al lavoro agile, sono stati predisposti appositi Regolamenti attuativi e nello specifico:

- Regolamento rivolto al personale dirigenziale di livello non generale - DD. 655688 del 21.12.2022
- Regolamento rivolto al personale non dirigenziale D.D. 655899 del 21.12.2022

L'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa, in modalità agile, è avvenuto a seguito di sottoscrizione di accordi individuali con i singoli lavoratori, in cui sono stati definiti, come previsto dal CCNL Comparto Funzioni centrali 2019-2021 e 2022-2024, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, le fasce di contattabilità ed inoperabilità giornaliera - nel rispetto del diritto alla disconnessione - le modalità di monitoraggio della prestazione resa.

Periodicamente sono state altresì emanate a tutto il personale opportune Circolari esplicative che hanno recepito sia le novità contrattuali in materia sia le direttive e/o i pareri del Dipartimento della Funzione pubblica e del Ministro della pubblica amministrazione.

Potenziamento delle dotazioni informatiche e della transizione digitale;

A livello di dotazione informatica, sono stati messi a disposizione software per l'assistenza informatica a distanza, piattaforme per il lavoro collaborativo e dotazioni hardware.

Dal punto di vista del livello di digitalizzazione del Masaf è necessario ribadire che lo stesso si conferma elevato, in costante evoluzione ed aggiornamento con le più moderne tecnologie.

Da tempo sono a regime:

- la disponibilità di caselle PEC anche a livello di singolo ufficio;
- la firma digitale per tutto il personale dell'amministrazione (dirigenziale);
- 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).

La digitalizzazione dell’attività dell’ICQRF ha previsto la dotazione di tutto il personale ispettivo del Dipartimento (circa 370 unità) di un tablet “2-in-1” (schermo touch e tastiera removibile) munito di penna grafica; è stato inoltre completato il progetto di dotare tutto il personale ministeriale di Roma, dirigenziale e non, di un dispositivo portatile di ultima generazione.

Questi dispositivi, dotati di una licenza Office base, possono essere utilizzati sia in sede (attraverso una “docking station” sono collegati al monitor, alla tastiera, al mouse ed eventualmente alla stampante personale) sia da remoto. In questo modo il dipendente può scollegare il dispositivo dalla docking station e portarlo con sé.

Un elemento di particolare importanza è l’attenzione alla sicurezza dei dispositivi e dei dati ivi contenuti che si articolano in più livelli:

- difesa all’avvio con l’autenticazione a due fattori di riconoscimento: password e codice “OTP”
- attraverso apposita APP (eventualmente anche biometrico), per gli amministratori di sistema.
- difesa del sistema operativo dall’esecuzione di software non intenzionale o dannoso.
- difesa dell’interfaccia utente, sicura per gli utenti finali, che impedisce l’accesso ad attività potenzialmente rischiose (siti di scommesse, download programmi fraudolenti, phishing e altro) bloccate dall’Amministrazione attraverso un portale di gestione con il quale, nel rispetto della massima sicurezza e privacy del personale ai sensi della normativa vigente e delle relative indicazioni dell’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, i tecnici del Ministero procederanno all’aggiornamento da remoto dei dispositivi, e all’installazione degli ultimi aggiornamenti dei software utilizzati (firma digitale, protocollo, videoconferenze...). Il singolo utente non potrà scaricare ed utilizzare applicazioni diverse rispetto a quelle preautorizzate dal Ministero.

Sempre da remoto, è possibile cancellare l’assegnazione di un dispositivo ad un dipendente cessato o, in caso di furto o smarrimento, di disattivare immediatamente l’utenza e scollegarla dal portatile, rendendolo del tutto inutilizzabile.

Questi dispositivi, anche grazie all’infrastruttura cloud della documentazione in uso ai singoli uffici, permettono la totale connessione con i sistemi in funzione presso il ministero sostituendo l’accesso da remoto tramite VPN. In tal modo si rende ancora più efficace l’attività lavorativa svolta da remoto.

Investimenti nel “capitale umano” mediante la formazione continua

In relazione all’aggiornamento professionale e all’attività di formazione per incrementare le competenze necessarie a favorire l’organizzazione dell’attività lavorativa in modalità agile, anche nel

corso del 2025 i corsi di riferimento sono stati erogati principalmente dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Il nuovo piano formativo riconosce che permangono ulteriori necessità formative legate alla digitalizzazione ed all'informatizzazione: con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali e ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR e agli obiettivi indicati dalle direttive del Ministro per la PA, tutti i dipendenti del Ministero sono attualmente iscritti alla piattaforma digitale Syllabus, attraverso la quale è possibile integrare anche le proprie competenze digitali. Altri percorsi formativi sono previsti in accordo con Formez PA al fine di migliorare la capacità di utilizzo del pacchetto Office (in particolare di Excel) oltre a quelli riguardanti l'informatica generale, l'informatica per il Web, l'informatica per la gestione documentale, i nuovi software applicativi per la PA con particolare riguardo ai software e alle piattaforme di collaborazione (es. teams, sharepoint etc.).

Monitoraggio periodico delle misure organizzative di lavoro agile:

I regolamenti di lavoro agile prevedono un sistema di monitoraggio su più livelli:

- redazione di un report mensile da parte del dipendente
- relazione annuale dei dirigenti sull'andamento del lavoro agile nell'Ufficio di competenza
- rilevazione annuale dell'andamento del lavoro agile da parte di ciascuna Direzione generale
- che riferisce, entro il 28 febbraio, alla DG RU.

Attori del processo di pianificazione, implementazione e monitoraggio del lavoro agile

In linea generale, il MASAF è impegnato in un dialogo continuo con i portatori d'interesse (stakeholders) secondo quanto previsto dell'obiettivo triennale del PIAO "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" attraverso la valutazione partecipata e l'uso di strumenti di consultazione. Dalle risultanze fornite dai Dipartimenti, riferite all'anno precedente, risulta evidente che gli stakeholder hanno espresso apprezzamento per le iniziative proposte e, in particolare, per essere stati coinvolti nella valutazione dell'adeguatezza degli obiettivi e nell'esame dei risultati raggiunti.

I soggetti che prendono parte al processo di pianificazione, implementazione e monitoraggio del lavoro agile sono molteplici, ciascuno in funzione del proprio ruolo ed in accordo con gli atti organizzativi. In primo luogo, vi è la dirigenza che ha avuto il ruolo di individuare la mappatura dei processi, che deve promuovere e valutare le proposte dei dipendenti ed effettuare la verifica sul raggiungimento dei risultati.

Altri attori sono rappresentati da:

- la Direzione generale Risorse umane che attraverso gli uffici della direzione fornisce supporto alle attività di coordinamento;
- la Direzione generale degli Affari generali e del Bilancio che attraverso gli uffici della direzione fornisce i contributi relativi allo sviluppo dei servizi informatici a supporto dello Smart Working;

-
-
- il Comitato Unico di Garanzia (CUG), sentito, nell’ambito della sua funzione propositiva, quale interlocutore deputato a indicare elementi funzionali all’incremento del benessere organizzativo, anche prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione e/o di disagio organizzativo; 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 Mobility manager, consultabile in merito all’aspetto della riduzione degli spostamenti casa-lavoro e ai relativi risparmi energetici;
 - l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che prenderà parte al processo di misurazione e valutazione della *performance* declinata nelle diverse dimensioni, organizzativa ed individuale, anche verificando gli indicatori, utilizzati dall’Amministrazione per misurare i risultati della prestazione lavorativa.

Indicatori di salute organizzativa agile

Gli indicatori di salute organizzativa agile misurano l'efficacia dello smart working su produttività (es. pratiche lavorate), efficienza (es. tempi di erogazione servizi), qualità (es. soddisfazione utenti) e benessere dei dipendenti, includendo anche metriche quantitative come la percentuale di lavoratori agili e giorni di lavoro agile, integrando i classici indicatori di performance con quelli legati al cambiamento culturale e organizzativo. Gli indicatori misurano le condizioni organizzative, digitali, economiche, formative utili a favorire la diffusione del lavoro agile, creando fattori utili a migliorare la performance, a ridurre i rischi e ad agevolare la generazione di Valore pubblico.

Essi possono essere di natura qualitativa e quantitativa.

Indicatori di natura qualitativa.

Dall’ultimo questionario erogato ai dipendenti nel corso dell’anno 2023 sul lavoro agile e a cui ha risposto circa il 42,4% tra dipendenti e dirigenti, il 90% circa si è dichiarato soddisfatto o molto soddisfatto della modalità di lavoro agile.

Il 92% dei partecipanti all’inchiesta fa parte del personale interno (di ruolo o comandato presso il Masaf), il 40% ha un’età media compresa tra i 50 e i 59 anni d’età (il 24% ha oltre 60 anni d’età e il 22% appartiene alla fascia d’età di 40-49 anni) e non vi sono differenze significative in termini di genere, che risulta ugualmente rappresentato (50% circa di rispondenti di sesso maschile e femminile). Il 32% circa del personale che ha partecipato al questionario ha figli minorenni, soprattutto della fascia d’età compresa tra i 6 e i 14 anni, ed il 25% circa dichiara di avere in famiglia persone che necessitano di assistenza, in quanto anziani, invalidi, disabili o bisognosi di cure. Inoltre, il 47% circa dei rispondenti svolge il lavoro agile da 3-4 anni e lavora prevalentemente in presenza; il 35% dichiara di lavorare in entrambe le modalità, agile e in presenza.

Il lavoro in modalità agile viene svolto principalmente da casa (92.7%), con tutti i comfort necessari (93%) e permette di conciliare le esigenze di vita familiare e di lavoro senza difficoltà (86%). L’intensità lavorativa, a seguito dell’introduzione della modalità di lavoro agile e sulla base delle risposte al questionario, risulta principalmente invariata (55%) o leggermente aumentata (22%); la

flessibilità, inoltre, non induce mai a lavorare meno ore (81% delle risposte), bensì a lavorare, a volte (46%) o spesso (26%), un maggior numero di ore.

Nella valutazione dei vantaggi connessi alla fruizione della modalità di lavoro agile, la maggioranza dei dipendenti che ha partecipato al questionario ritiene che il vantaggio principale sia la riduzione dei tempi e costi di spostamento (60%), specie in relazione al bilanciamento tra quanto risparmiato per gli spostamenti casa/lavoro e l'aumento delle spese per le utenze.

L'isolamento dal contesto lavorativo (45%) e lo stress da mancata disconnessione (34%) sono stati considerati tra i principali svantaggi. Inoltre, secondo le risposte al questionario, a seguito dell'introduzione della modalità di lavoro agile viene percepita una maggiore (65%) o uguale (32%) motivazione e contemporaneamente un minore (68%) o invariato (24%) livello di stress.

Non emerge dal questionario una particolare esigenza di formazione legata al lavoro agile (90%); il 10% dei partecipanti al sondaggio che manifesta questa esigenza richiede principalmente proposte formative riguardanti l'ambito informatico o approfondimenti della normativa relativamente alla responsabilità dei lavoratori e al diritto alla disconnessione.

Il 33% dei rispondenti, infine, propone elementi migliorativi riguardanti principalmente un aumento dei giorni di lavoro in modalità agile, su base settimanale anziché mensile, una maggiore flessibilità nella scelta dei giorni, la possibilità di ricevere il buono pasto per compensare le spese di utenza (oggi in vigore con l'attuale CCNL) e l'eventualità di prevedere gli straordinari anche nel lavoro da remoto. Altre proposte riguardano la dotazione informatica, una maggiore disponibilità a concedere la modalità di lavoro agile da parte del personale dirigente, un maggior controllo, l'organizzazione di riunioni periodiche di ufficio.

Infine, l'Amministrazione valuterà ed analizzerà la possibilità di avviare, ai sensi dell'articolo 41 del CCNL Funzioni centrali, eventuali progetti di altre forme di lavoro a distanza, quali il telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, nonché il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

Indicatori di natura quantitativa

Di seguito si forniscono alcuni dati rilevati nel corso degli anni che rappresentano la tendenza dei lavoratori alla fruizione del lavoro agile nel tempo.

Percentuale del personale che ha prestato attività lavorativa in modalità agile nel 2005 rispetto al 2024 e al 2023 (dati per trimestre)

Trimestre	Quota % lavoro agile				
	2023	2024	2025	Differenza 2024/2023	Differenza 2025/2024
I trimestre	60,87	63,14	64,14	+2,27	+1,00
II trimestre	61,37	63,96	61,45	+2,59	-2,51
III trimestre	61,13	64,49	61,65	+3,36	-2,84
IV trimestre	60,43	64,95	63,44	+4,52	-1,51

Numero medio di giornate di lavoro agile fruito dai dipendenti nel 2025 rispetto al 2024 e al 2023 (dati per trimestre).

Trimestre	Giornate lavoro agile per dipendente (a trimestre)				
	2023	2024	2025	Differenza 2024/2023	Differenza 2025/2024
I trimestre	10,18	10,44	10,47	+0,26	+0,03
II trimestre	9,40	10,03	9,50	+0,63	-0,53
III trimestre	9,10	9,60	9,25	+0,50	-0,35
IV trimestre	9,57	10,60	10,32	+1,03	-0,28

Numero medio di giornate di lavoro agile fruito dai dipendenti nel 2025 rispetto al 2024 e al 2023 (dati per mese).

Trimestre	Giornate lavoro agile per dipendente (al mese)				
	2023	2024	2025	Differenza 2024/2023	Differenza 2025/2024
I trimestre	3,39	3,48	3,49	+0,09	+0,01
II trimestre	3,13	3,34	3,16	+0,21	-0,18
III trimestre	3,03	3,20	3,08	+0,17	-0,12
IV trimestre	3,19	3,53	3,44	+0,34	-0,09

Dai dati presenti nelle tre tabelle precedenti si evidenzia un leggero decremento nell'anno 2025 (rispetto al 2024) dei dipendenti che hanno fatto ricorso alla modalità "agile" della prestazione lavorativa, al pari del numero medio di giornate lavorative prestate da ciascun lavoratore secondo questa modalità.

Probabilmente il dato è stato influenzato dall'arrivo – nel corso del 2025 – di personale neoassunto che, verosimilmente, non ha fruito, di questa modalità lavorativa nei primi mesi di presenza. Pertanto, è possibile considerare i dati relativi al 2025 sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente.

Sottosezione 3.3 - Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

PARTE GENERALE	<p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (salute professionale)</p> <p>La Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è articolata in due parti:</p> <p>La parte generale è dedicata alla rappresentazione del personale del MASAF e alle azioni di sviluppo organizzativo generali per l'intero Ministero, eventualmente funzionali ad abilitare il valore pubblico generale che si intende perseguire a livello ministeriale.</p> <p>In questa parte vengono riportati, in formato Grafico e Tabellare, i contenuti GENERALI dell'organizzazione indirettamente funzionali a creare valore pubblico (secondo lo schema di PIANO TIPO ex decreto ministeriale 132/2022) previsti nella definizione del Piano del Fabbisogno di Personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025 <ul style="list-style-type: none"> ▫ Dotazione organica di diritto del MASAF al 31.12.2025 ▫ Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale in servizio • Programmazione strategica delle Risorse Umane <ul style="list-style-type: none"> ▫ Valore finanziario della spesa potenziale massima e del tetto assunzionale ▫ Personale cessato al 31.12.2025 e il budget assunzionale 2026 ▫ Stima cessazioni triennio 2026/2028 • Strategia di copertura del Fabbisogno Assunzioni 2026 <ul style="list-style-type: none"> ▫ Pianificazione assunzionale 2026/2028 ▫ Assunzioni obbligatorie ai sensi Legge n. 68/1999
PARTE FUNZIONALE	<p>La parte funzionale è dedicata alle azioni di sviluppo organizzativo (e relativi indicatori di salute organizzativa) specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione degli obiettivi di valore pubblico specifici pianificati nella relativa sottosezione. In questa parte vengono rappresentate le azioni ed i relativi dati in formato tabellare, utili al conseguimento degli specifici obiettivi di valore pubblico:</p> <p>Collegamento funzionale allo specifico obiettivo di valore pubblico pianificato</p>

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025

L'analisi di partenza del presente documento di programmazione muove dalla dotazione organica di diritto e dal personale di ruolo e personale in servizio al 31 dicembre 2025.

L'attuale dotazione organica del MASAF deriva da un lato dalla riduzione della dotazione organica imposta dall'art.1, comma 833, della legge 30 dicembre 2024, n.207 e asseverata dagli organi di controllo e, dall'altro, dall'incremento conseguente alle modifiche legislative apportate all'art.1 comma 891 della L. 197/2022 dal D.L. 14 marzo 2025 n. 25.

Dotazione organica di diritto al 31.12.2025

Qualifica/area	Dotazione organica Sezione Agricoltura	Dotazione organica Sezione ICQRF	Totale dotazione organica per qualifiche/aree
Dirigente I fascia	12	4	16
Dirigente II fascia	47	23	70
Totali dirigenti	59	27	86
Terza Area	622	877	1499
Seconda area	304	108	412
Prima area	8	9	17
Totale personale non dirigenziale	934	994	1.928
Totale dotazione organica	993	1.021	2.014

Scopertura tra Dotazione Organica di diritto / Personale in servizio

Nelle seguenti tabelle si riporta il dettaglio relativo alla situazione complessiva del personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo (personale di ruolo inclusi i comandati OUT) e dei presenti in servizio (personale di ruolo, inclusi i comandati OUT, + i comandati IN) al 31.12.2025 con le relative scoperture rispetto alla dotazione organica di diritto.

Per quanto concerne il personale dirigenziale di seconda fascia, la colonna "presenti in servizio" include oltre ai presenti di ruolo di cui fanno parte i comandati OUT, gli incarichi ex art 19, commi 5 bis e 6, del d.lgs. 165/2001.

Dirigenti di prima fascia in servizio al 31.12.2025

Dotazione organica	Dirigenti I fascia di ruolo al 31.12.2025	Dirigenti II fascia incaricati art. 19, comma 4, D.lgs. 165/2001	Incarichi art. 19, comma 5 bis d.lgs. 165/2001	Incarichi art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001	Gap
16	7	5	2	1	1
Totale	15				

Dirigenti di seconda fascia in servizio al 31.12.2025

	AGRICOLTURA	ICQRF
--	-------------	-------

Dotazione organica	Presenti di ruolo	Presenti in servizio	Gap	Presenti di ruolo	Presenti in servizio	Gap
70	28	42	5	21	21	2
Totale	70					

Personale delle aree funzionali in servizio al 31.12.2025

AREA	AGRICOLTURA				ICQRF			
	Dotazione organica	Personale di ruolo	Presenti in servizio	scoperture	Dotazione organica	Personale di ruolo	Presenti in servizio	Gap
Funzionari	622	391	394	228	877	516	516	361
Assistenti	304	221	230	74	108	88	88	20
Operatori	8	8	8	0	9	27	27	-18*
TOTALE	934	620	632	302	1002	631	631	381*

* L'eccedenza in area Operatori per la sezione ICQRF è costituita da unità personale assunto quale categoria protetta L. 68/99 art. 1 al fine di assolvere all'obbligo di legge - esubero consentito in deroga alla dotazione organica e al budget assunzionale dalla Direttiva Funzione Pubblica n. 1/2019

** 381 sono solo le scoperture riferite all'area Funzionari e all'area Assistenti

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

L'art. 6 del Testo unico sul Pubblico impiego (D. Lgs. n. 165/2001), come riformato dall'art.4, del D. Lgs.75/2017, introduce un nuovo concetto di dotazione organica che, superata la rigidità del tradizionale schema capitaro (per teste), si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, imposta come vincolo esterno dalla legge che non può essere valicato dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (di seguito PTFP).

Tale valore, scomputato dai costi sostenuti dall'Amministrazione sia per il personale di ruolo che per quello in servizio, diviene il limite finanziario entro il quale può essere sostenuta la spesa per le nuove assunzioni. Il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica consente, pertanto, di pianificare le assunzioni in maniera flessibile ed adeguata ad effettive esigenze da soddisfare, grazie anche alla possibilità di effettuare annualmente, ad invarianza di oneri, rimodulazioni qualitative e quantitative in considerazione di reali fabbisogni.

Valore finanziario della spesa potenziale massima e del tetto assunzionale

Nella "tab.1 dotazione organica Agricoltura" si esprime il valore finanziario di spesa potenziale massima per il MASAF - sezione AGRICOLTURA - derivante dalla dotazione organica di diritto che risulta pari a **euro 38.094.631,88** quale valore ricavato dalla somma totale del personale appartenente alle Aree (personale non dirigenziale) e del totale del personale dirigenziale.

Nella "tab.1 dotazione organica ICQRF" si esprime il valore finanziario di spesa potenziale massima per il MASAF - sezione ICQRF - derivante dalla dotazione organica di diritto che risulta pari a **euro**

39.328.798,77 quale valore ricavato dalla somma totale del personale appartenente alle Aree (personale non dirigenziale) e del totale del personale dirigenziale.

Il valore finanziario della dotazione organica di diritto è stato computato con i criteri fissati dalle Linee guida emanate (che richiamo il computo del solo trattamento fondamentale) e gli importi sono in linea con la normativa e i contratti collettivi vigenti.

Nella tabelle allegate al Piano è stato indicato il valore finanziario dei presenti in servizio¹.

Nella tab. 2.1. sezione AGRICOLTURA, il valore finanziario dei presenti in servizio è pari a euro **25.398.351,32** che, con l'aggiunta dell'accantonamento legato ai *Comandati Out* pari a euro pari a euro **1.161.898,99** (tab.2.2. sezione Agricoltura) produce un onere complessivo pari a euro **26.560.250,31**.

Nella tab. 2.1. sezione ICQRF, il valore finanziario dei presenti in servizio è pari a euro **24.978.936,23** che, con l'aggiunta dell'accantonamento legato ai *Comandati Out* indicato pari a euro **255.255,14** (tab.2.2. sezione ICQRF) produce un onere complessivo pari a euro **25.234.191,37**.

Ciò rappresentato, in coerenza con quanto previsto dalla disciplina di settore, grazie alla possibilità di effettuare annualmente, ad invarianza di oneri, rimodulazioni qualitative e quantitative in considerazione dei reali fabbisogni di personale, questa Amministrazione provvede ad esporre la seguente rimodulazione della propria dotazione organica, rispettando il nuovo limite di spesa potenziale massima. Per esigenze connesse alla copertura di determinati servizi la rimodulazione ad invarianza finanziaria riguarda esclusivamente la dotazione organica della sezione Agricoltura al fine di incrementare la dotazione dell'area Operatori, decurtando corrispettivamente l'area Assistenti.

Rimodulazione della dotazione organica– sezione Agricoltura all'01.01.2026

Qualifica/area	Dotazione organica sezione Agricoltura	Unità rimodulate	Dotazione organica sezione Agricoltura	Variazione finanziaria	Valore finanziario Dotazione rimodulata
Dirigente I fascia	12	0	12	0	1.070.163,00
Dirigente II fascia	47	0	47	0	3.284.831,88
Totali dirigenti	59	0	59	0	4.354.994,88
Terza Area	622	0	622	0	23.886.404,76
Seconda area	304	-5	299	-158.060,75	9.454.714,88
Prima area	8	5	13	150.257,35	390.699,11
Totale personale non dirigenziale	934		934		33.341.119,64
Totale dotazione organica	993		993		38.086.783,63

¹ Le unità indicate nelle tabelle allegate 2.1. "Presenti in servizio" sono distinte per posizione economica (non giuridica). Pertanto, a mero titolo esemplificativo, qualora un'unità di personale non dirigenziale inquadrata giuridicamente nell'Area Funzionari (onere unitario € 38402,58 secondo vigente CCNL) svolgesse incarico dirigenziale di seconda fascia, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, questa è computata secondo l'onere finanziario prevista (pari a € 69.890,04). Pari metodologia è utilizzata per il computo delle posizioni dirigenziali di prima fascia ricoperte da personale inquadrato giuridicamente in seconda fascia. Si precisa che ai fini della definizione del valore finanziario dei presenti in servizio è escluso il personale con incarico dirigenziale ai sensi del 19, comma 6 che presta servizio presso l'unità di missione per l'attuazione del PNRR in quanto struttura extra dotazione organica.

Qualifica/area	Dotazione organica Sezione Agricoltura	Dotazione organica Sezione ICQRF	Totale dotazione organica per qualifiche/aree
Dirigente I fascia	12	4	16
Dirigente II fascia	47	23	70
Totali dirigenti	59	27	86
Terza Area	622	877	1499
Seconda area	299	108	412
Prima area	13	9	17
Totale personale non dirigenziale	934	994	1.928
Totale dotazione organica	993	1.021	2.014

Scopertura tra dotazione organica rimodulata e personale di area in servizio al 31.12.2025

AREA	AGRICOLTURA			
	Dotazione organica	Personale di ruolo	Presenti in servizio	scoperture
Funzionari	622	391	394	228
Assistenti	299	221	230	69
Operatori	13	8	8	5
TOTALE	934	620	632	302

Personale cessato al 31.12.2025 e il budget assunzionale 2026

Le assunzioni sono autorizzate previa richiesta dell'Amministrazione corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie nonché dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 2026 è prevista nuovamente la possibilità di reclutamento di personale fondato, sulla base della legislazione vigente, nella misura del 100% delle economie di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2025 per il personale delle Aree funzionali e del personale dirigenziale di prima e seconda fascia, che costituirà pertanto il rispettivo budget assunzionale, considerato che il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste non intende esercitare la facoltà del trattenimento in servizio del personale dirigenziale e non dirigenziale che ha raggiunto il limite ordinamentale per il collocamento in quiescenza.

Le cessazioni possono essere classificate in due distinti insiemi:

- **Causali connesse con l'età del personale:** rappresentanti il pensionamento d'ufficio per raggiunti limiti ordinamentali o di vecchiaia;
- **Causali non connesse con l'età del personale:** dimissioni, inabilità, decessi, passaggi ad altre amministrazioni e mobilità.

Tipologia cessazioni – AGRICOLTURA

Anno	2025
CAUSE CONNESSE ALL'ETÀ	
<i>Limiti di età</i>	16
<i>Quota 103/Opzione donna</i>	0
ALTRE CAUSE	
<i>(cessazioni non connesse all'età)</i>	17
TOTALE	33

Tipologia cessazioni maturate - ICQRF

Anno	2025
CAUSE CONNESSE ALL'ETÀ	
<i>Limiti di età</i>	19
<i>Quota 103/Opzione donna</i>	1
ALTRE CAUSE	
<i>(cessazioni non connesse all'età)</i>	15
TOTALE	35

CESSAZIONI MATURATE 2025 - Sezione AGRICOLTURA

Anno	2025
Dirigente I fascia	2
Dirigenti di II fascia	2
Area Funzionari	17
Area Assistenti	12
Area Operatori	0
Totale aree	29
Totale Complessivo	33

CESSAZIONI MATURATE 2025 - Sezione ICQRF

Anno	2025
Dirigenti I fascia	0
Dirigenti di II fascia	0
Area Funzionari	24
Area Assistenti	9
Area Operatori	1
Totale aree	34
Totale Complessivo	34

Le cessazioni di personale maturate nell'anno 2025 generano un budget assunzionale (le cd. facoltà assunzionali derivanti da *turn over*) che dal 2026 corrisponde nuovamente al 100% dei risparmi da cessazione.

Sezione AGRICOLTURA

Budget da <i>turn over</i> 2026 sez. AGRICOLTURA	
Aree funzionali – cessazioni 2025	29
Totale competenze fisse da cessazioni 2025	1.032.297,28
Dirigenti II fascia – cessazioni 2025	2
Totale competenze fisse da cessazioni 2025	euro 139.780,08
100% Budget totale 2026 dirigenti II fascia e aree funzionali	euro 1.172.077,38
Dirigenti di I fascia – cessazioni 2025	2
Totale competenze fisse da cessazioni 2025	euro 178.360,50
100% Budget totale 2026 dirigenti I fascia	euro 178.360,50

Sezione ICQRF

Budget da <i>turn over</i> 2026 sez. ICQRF	
Aree funzionali – cessazioni 2025	34
Totale competenze fisse da cessazioni 2025	euro 1.236.303,47
100% Budget da <i>turn over</i> 2026	euro 1.236.303,47

Infine, nella seguente tabella è riportata la previsione delle cessazioni negli anni 2026, 2027 e 2028. che si basa sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica pari a 67 anni come introdotto dalla Legge di bilancio 2025.

Stima cessazioni triennio 2026/2028

Qualifiche	Previsione cessazioni 2026		Previsione cessazioni 2027		Previsione cessazioni 2028	
	Agricoltura a	ICQR F	Agricoltura a	ICQRF	Agricoltura a	ICQR F
Dirigenti generali	0	0	0	0	2	1
Dirigenti non generali	0	2	4	1	2	1
Area Funzionari	16	19	14	13	19	23

Area Assistenti	13	4	7	2	9	4
Area Operatori	0	0	0	0	0	0
Totale personale non dirigenziale	29	23	21	15	28	27
Totale Generale	29	25	25	16	32	29

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La presente pianificazione, in continuità con il PIAO 2025/2027, definisce le politiche di reclutamento del personale dell'Amministrazione per il triennio 2026/2028, nel rispetto dei principi dell'efficiente organizzazione degli uffici e dell'ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione.

L'Amministrazione persegue l'obiettivo di colmare le carenze di personale di livello dirigenziale pianificando una strategia complessiva di reclutamento delle necessarie professionalità in connessione con gli obiettivi di valore pubblico definiti nel presente PIAO.

In questo contesto il Ministero procederà al reclutamento sulla base delle autorizzazioni ad assumere già rilasciate e sulle future che saranno richieste non appena emanato il presente Piano.

In questo senso la scelta delle modalità di reclutamento che si pianificano con l'attuale Piano deve necessariamente tener conto che dal 2026 il novellato articolo 30, comma 2 bis, del D.lgs. n. 165/2001 impone alle amministrazioni pubbliche di bandire procedure di passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse in una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale.

SEZIONE AGRICOLTURA

Personale dirigenziale

Alla luce della cessazioni maturate nell'anno 2025 presso la sezione Agricoltura, il Ministero rivolgerà richiesta di autorizzazione ad assumere alle competenti amministrazioni per:

n.1 posizione dirigenziale di livello generale;

n. 2 posizioni dirigenziali di seconda fascia che saranno reclutate tramite XII corso-concorso SNA.

Inoltre, il Ministero prevede di assumere, nel triennio 2026-2028, per le esigenze di entrambe le sezioni:

- n. 1 dirigenti di seconda fascia tramite X corso-concorso SNA;
- n. 1 dirigente di seconda fascia tramite XI corso-concorso SNA;
- n. 5 dirigenti di seconda fascia tramite concorso pubblico bandito dall'amministrazione per specifiche professionalità.

Personale aree funzionali

La tabella sottostante indica la stima di fabbisogno di personale rispetto alla quale saranno avanzate le richieste di autorizzazione ad assumere alle competenti amministrazioni tenuto conto delle assunzioni che si prevedono nel biennio 2026-2027.

AREA FUNZIONARI

Nel biennio 2026-2027 il Ministero prevede di assumere:

- **112** unità a conclusione del concorso pubblico bandito dalla Commissione interministeriale RIPAM il 28.12.2023 per il reclutamento di n. 374 posti da inquadrare nell'area Funzionari, che è stato a lungo interrotto a causa del noto contenzioso.
- **8** unità autorizzate dal d.lgs. 134/2024 e 138/2024 a conclusione del concorso RIPAM per 1340 posti bandito il 30 dicembre 2025.
- **30** unità autorizzate dall'art. 1 commi 891 della Legge 197/2022 per il reclutamento di professionalità in analisi e valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa dal concorso RIPAM per 294 posti pubblicato in data 30 dicembre 2025.
- **20** unità autorizzate a valere sul DPCM 17.12.2024 che saranno reclutate, salvo esito negativo, con due procedure di mobilità ex art.30 d.lgs.165/2001 bandite il 28 dicembre 2025 e con il concorso unico RIPAM per 1340 posti bandito sempre nello stesso mese.
- **23** unità a valere sul DPCM 7 agosto 2025 secondo le modalità in esso indicate.
- **28** unità autorizzate a valere sul D.L. 14 marzo 2025 n.25 mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatorie vigenti.

AREA ASSISTENTI

- **37 residue** unità derivanti dall'autorizzazione di cui al D.L. 14 marzo 2025 n.25 che saranno reclutate secondo le modalità previste dalla normativa.

Conseguentemente la tabella sottostante evidenzia la stima di fabbisogno di personale delle aree funzionali rispetto alla quale saranno avanzate le richieste di autorizzazione ad assumere alle competenti amministrazioni.

FABBISOGNO DI PERSONALE – SEZIONE AGRICOLTURA					
Qualifica	Dotazione organica rimodulata	Personale in servizio al 31.12.2025	Posti vacanti	Unità autorizzate	Stima fabbisogno assunzionale
Area funzionari	622	394	228	223	5
Area assistenti	299	230	69	37	32
Area operatori	13	8	5	0	5
TOTALE	934	620	295		

SEZIONE ICQRF

Personale dirigenziale

Nell'anno 2026 si prevede di assumere n.1 dirigenti di seconda fascia proveniente dal X corso - concorso SNA e n. 1 dirigente con concorso pubblico bandito dall'amministrazione per il reclutamento di specifiche professionalità in ambito chimico.

Personale aree funzionali

Per quanto concerne il personale delle aree funzionali, nell'anno 2026 si prevede di assumere:

- **262 unità** a conclusione del concorso pubblico bandito dalla Commissione interministeriale RIPAM il 28.12.2023 per il reclutamento di n. 374 posti da inquadrare nell'area Funzionari, che è stato a lungo interrotto a causa del noto contenzioso.
- **30 unità** autorizzate dal D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con modificazioni che saranno reclutate con concorso pubblico per specifiche professionalità in deroga al concorso o per scorrimento delle graduatorie.
- **7 unità autorizzate** dal DPMC 10.11.2023 rimodulato, a seguito di mobilità ex art.30 del d.lgs. 165/2001 conclusa nell'ultimo trimestre del 2025.
- **11 unità** autorizzate dal DPCM 17.12.2024 che saranno reclutate in parte a conclusione di procedure di mobilità ex art.30 d.lgs. 165/2001 e in parte a seguito del concorso pubblico RIPAM per 1340 posti bandito il 30 dicembre 2025.
- **18 unità** a valere sul DPCM 7 agosto 2025 secondo le modalità in esso indicate.

Conseguentemente la tabella sottostante evidenzia la stima di fabbisogno di personale delle aree funzionali rispetto alla quale saranno avanzate le richieste di autorizzazione ad assumere alle competenti amministrazioni.

FABBISOGNO DI PERSONALE – SEZIONE ICQRF					
Qualifica	Dotazione organica rimodulata	Personale in servizio al 31.12.2025	Posti vacanti	Unità autorizzate	Stima fabbisogno o assunzionale
Area funzionari	877	516	361	328	33
Area assistenti	108	88	20	0	20
Area operatori	9	27	-18*	0	///

Assunzione obbligatorie

Il Ministero avvierà le assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/99 solo se a conclusione del concorso pubblico per il reclutamento di un contingente di n.374 unità di funzionari non fosse assolta la quota d'obbligo di copertura.

CONCLUSIONI

Con il presente piano sono state illustrate le esigenze di fabbisogno del personale del MASAF che saranno soddisfatte attraverso l'organizzazione delle apposite assunzioni che avverranno nel 2026 e con la pianificazione di nuove richieste assunzionali per il futuro DPCM; ciò consentirà di realizzare i nuovi compiti e obiettivi affidati all'amministrazione nel rispetto dei vincoli finanziari come verificato, in chiusura, con la "tab.5 Verifica tetto di spesa".

Le azioni di reclutamento che saranno messe in atto per la sezione ICQRF serviranno a rafforzare la struttura ministeriale di figure specializzate nelle attività di controllo al contrasto delle frodi nel comparto agroalimentare. Ciò consentirà il raggiungimento degli obiettivi connessi al VP1.

Le azioni di reclutamento che saranno messe in atto per la sezione Agricoltura serviranno a dotare l'amministrazione di professionalità in grado di realizzare gli obiettivi connessi al VP2-VP3-VP4 e VP5.

Sottosezione 3.4 - Formazione di personale o salute professionale/formativa

La Formazione del Personale è articolata in due parti:

- una parte generale, destinata ad accogliere le azioni professionali di formazione generali per l'intero MASAF e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale del Ministero;
- una parte funzionale, destinata ad accogliere le azioni professionali di formazione (e relativi indicatori di salute professionale), ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a favorire la realizzazione dell'obiettivo di Valore Pubblico salute professionale

PARTE GENERALE

Formazione del MASAF

PARTE GENERALE

Nella parte generale vengono riportati i seguenti contenuti:

- il report dell'attività formativa del 2025;
- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazioni del personale laureato e non laureato;
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

PARTE FUNZIONALE

Nella parte funzionale vengono riportate in formato Tabellare le azioni ed i relativi indicatori funzionali al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico:

- le azioni formative funzionali agli obiettivi di valore pubblico (con l'indicazione delle macro-aree tematiche, i responsabili, i contributori ed i tempi di realizzazione);
- gli indicatori delle azioni formative (con l'individuazione della baseline, del target, della fonte dei dati e dei destinatari).

3.4.1 Rendicontazione di sintesi del 2025

Coerentemente con l'offerta formativa presentata nel Piano Triennale della Formazione per il triennio 2024-2026, nel corso del 2025 le iniziative formative a disposizione del personale del MASAF sono state articolate nelle seguenti principali modalità:

- i corsi di formazione offerti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA);
- l'iniziativa "Syllabus – Competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- corsi organizzati con Formez s.p.a.
- Corsi di formazione interna;
- altri corsi reperiti sul libero mercato.

Le iniziative sono state comunicate e trasmesse tramite note circolari o tramite pubblicazione su INTRANET

Nella sottostante tabella sono riportate le attività formative del 2025 con il numero di partecipanti e le ore di formazione svolte.

<u>CORSI</u>	<u>PARTECIPANTI</u>	<u>ORE</u>
<i>CORSO SICUREZZA SINCRONO (CERTIFICATI)</i>	881	10572
<i>CORSO SICUREZZA SINCRONO (ATTESTATI)</i>	17	197,5
<i>CORSO SICUREZZA ASINCRONO (MOODLE)</i>	98	882
<i>EXCEL BASE-INTERMEDIO SINCRONO</i>	140	4200
<i>EXCEL BASE-INTERMEDIO ASINCRONO (MOODLE)</i>	26	234
<i>ANALISI DELLA SPESA</i>	74	4734
<i>GDPR ASINCRONO (MOODLE)</i>	113	282,5
<i>CORSO ACCOGLIENZA NEO ASSUNTI</i>	53	212
<i>CORSO DI ETICA</i>	99	386
<i>CORSO RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO</i>	37	296
<i>CORSO HYPERDOC</i>	347	1388
<i>CORSO CHEMOMETRIA (ICQRF LABORATORI)</i>	32	592
<i>CORSO DIRITTO PER DG DIPP</i>	11	100
<i>CORSO FOOD LAW (LUISS)</i>	4	1200
<i>MENTORING PER D.G. DIPP</i>	13	78
<i>CORSO ICCAT PER DG PESCA</i>	10	400
<i>CORSO DG DIPP</i>	22	88
<i>MENTORING PER DG PEMAC</i>	18	108
<i>MENTORING PER DG DIFOR</i>	1	8
<i>CORSO MEF INIT 1</i>	167	601,5
<i>CORSO MEF INIT 2</i>	67	136
<i>CORSO MEF INIT 3</i>	63	192,5
<i>CORSO PARITA' DI GENERE (MOODLE)</i>	34	136
<i>CORSO DRAFTING NORMATIVO - ISLE</i>	5	400
<i>CORSO OLIO EXTRA VERGINE</i>	65	280
<i>CORSO CREA</i>	1	12
<i>CORSO SULLA NORMATIVA PENSIONISTICA 1</i>	2	8
<i>CORSO SULLA NORMATIVA PENSIONISTICA 2</i>	1	6
<i>CORSI SNA</i>	456	9544

<i>CORSO SNA DIRIGENTI NEO ASSUNTI</i>	<i>1</i>	<i>144</i>
<i>CORSI INGLESE INDIVIDALI</i>	<i>4</i>	<i>62</i>
<i>CORSO PERFORMANCE MANAGEMENT (OIV)</i>	<i>5</i>	<i>200</i>
<i>CORSO MOODLE 1</i>	<i>3</i>	<i>96</i>
<i>CORSO MOODLE 2</i>	<i>3</i>	<i>96</i>
<i>SCUOLA PAESAGGISTICA EMILIO SERENI</i>	<i>1</i>	<i>40</i>
<i>ALTRI CORSI RU</i>	<i>2</i>	<i>8</i>
<i>TOTALE</i>	<i>2876</i>	<i>37920</i>

A queste attività devono aggiungersi le attività di formazione specifica organizzate territorialmente dall'ICQRF per 416 e i corsi seguiti sulla piattaforma Syllabus per ulteriori 11375 ore di formazione.

Nello specifico per quanto riguarda i corsi organizzati dalla SNA si evidenzia che sono state inoltrate n. 964 candidature, tuttavia, come noto, la presentazione della candidatura non garantisce la partecipazione al corso. L'iter di ammissione prevede, infatti, sia l'approvazione della candidatura da parte dell'Ufficio della formazione del Masaf, che l'effettiva convocazione da parte della SNA in ragione del numero di candidature pervenute anche da altre Amministrazioni. L'amministrazione ammette tutti i candidati dipendenti dell'amministrazione che presentano le candidature sul portale. Pertanto, su 964 candidature ne sono state accolte n. 456. Inoltre si sono registrate 33 rinunce.

È, inoltre, proseguita la fase di abilitazione del personale Masaf sulla piattaforma Syllabus della Funzione Pubblica, raggiungendo la cifra di 1378 dipendenti.

Infine, a seguito di specifica contrattazione sul welfare, è sono stati erogati buoni Formazione come contributo a spese sostenute per il proprio accrescimento professionale per l'iscrizione a corsi di laurea, triennali-specialistica-a ciclo unico, master, corsi di perfezionamento, corsi di formazione erogati da Università legalmente riconosciute e coerenti ed attinenti con le attribuzioni del Ministero, nonché spese sostenute per l'acquisizione di certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute. Nel 2025 la somma finale erogata in "Buoni formazione" è stata pari ad € 11.898,00.

3.4.2 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e per filiera professionale

L'Amministrazione, attraverso la formazione, intende perseguire l'aggiornamento professionale della dirigenza e del personale di tutte le Famiglie Professionali e, parallelamente, supportare durante l'intero percorso lavorativo delle persone (*life-long learning*) il processo di approfondimento formativo, funzionale alle molteplici e complesse attività svolte dalle sue diverse strutture.

Investendo nel processo di apprendimento continuo, ci si propone di offrire alle persone l'acquisizione di competenze aggiornate che migliorino la gestione e le funzionalità dei processi e inducano innovazioni nei servizi e nei risultati.

In continuità con quanto avvenuto negli anni scorsi, l'articolazione dei corsi proposti punterà ad accompagnare, velocizzare e indurre cambiamenti e miglioramenti organizzativi in relazione allo

snellimento, alla digitalizzazione, all'innovazione e alla trasparenza dei processi in essere o da definire.

Con l'intento di rafforzare uno stile di leadership orientato al raggiungimento di performance ottimali, funzionali agli obiettivi da perseguire, la formazione cercherà, anche nel 2026, di potenziare le *soft skills* individuali.

Un'attenzione specifica sarà posta nei confronti della "formazione iniziale" da erogare ai neoassunti anche attraverso percorsi di affiancamento o *training on the job* da effettuare tra personale in servizio e nuovi assunti o tra colleghi che si inseriscono in nuovi uffici o cambiano struttura di appartenenza. La formazione "in ingresso" sarà erogata tendenzialmente, prima che le persone assumano effettivamente e completamente le funzioni o mansioni della propria qualifica o del nuovo incarico.

Nei casi in cui singoli dipendenti o fasce di essi vengano adibiti a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, di innovazioni giuridico-amministrative, digitalizzazioni di processi e cambiamenti organizzativi, sarà attivata una formazione mirata, ponendo attenzione all'apprendimento di nuove competenze e all'aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a posizioni più qualificate o a funzioni più complesse.

Alla luce delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la formazione deve costituire sempre più una leva strategica fondamentale nell'ottica della costruzione di nuove generazioni, motivate nel percorso di lavoro, rassicurate sulla valorizzazione del merito e dei talenti di ciascuno e consapevoli di essere in un'amministrazione rilevante nella dimensione economico-finanziaria del Paese.

La formazione deve costituire il volano per la generazione di "valore pubblico" all'interno di ciascun processo agito e, a tal fine, sarà disegnata in modo che risulti quanto più funzionale alle molteplici attività svolte: punterà non solo a riempire eventuali *gap* formativi di singoli o di fasce di persone individuate grazie alla mappatura dei processi, ma anche a sostenere, sempre più, la piena digitalizzazione, l'innovazione, la ricerca di soluzioni migliorative.

Focus formativi sulla parità di genere, sul contrasto alla violenza di genere e sul rispetto di tutte le diversità saranno avviati anche in collaborazione con il CUG del MASAF.

Ampio rilievo continuerà ad avere la formazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza amministrativa e gestionale.

Trasversalmente, l'amministrazione continuerà a rafforzare le *competenze linguistiche e digitali* del personale, con particolare attenzione al personale dirigenziale;

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, continuerà l'erogazione di formazione linguistica individuale, per le figure dirigenziali e, in particolare, per coloro che professionalmente si interfacciano in contesti internazionali e comunitari.

In collaborazione con FORMEZ ed altri Enti erogatori, sarà erogata la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro e di privacy.

Specifica attenzione si continuerà a dare alle tematiche relative alla promozione delle **pari opportunità e dell'uguaglianza di genere** al fine di affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi.

Ugualmente si continuerà a promuovere e valorizzare il ricorso al **lavoro agile**, anche attraverso opportune iniziative formative sul suo impiego nell'ambito della pubblica amministrazione;

Al fine di accrescere il senso di appartenenza del personale del Ministero, con particolare riferimento ai **neoassunti**, si continuerà l'attività di *on boarding* coinvolgendo le figure apicali dell'Amministrazione.

Specifico attenzione sarà data allo sviluppo delle competenze digitali, all'uso dell'intelligenza artificiale e alla cybersicurezza attraverso i percorsi formativi messi a disposizione dalla SNA e dalla piattaforma Syllabus. Per figure di particolare responsabilità si prevede, inoltre, la possibilità di favorire percorsi formativi di livello accademico (es. master).

Il processo della Formazione del personale del MASAF è stato articolato in **4** principali fasi, come segue:

- 1) Rilevazione del fabbisogno formativo: raccolta delle esigenze formative del personale dell'Amministrazione. In questa fase ogni struttura organizzativa ha il compito di indagare e riportare i fabbisogni del proprio personale e di condividerli con l'Ufficio preposto alla redazione del Piano. La rilevazione effettuata, sulla base del superamento di "gap" di competenza, a seguito di una rilevazione effettuata nel corso del 2025, ha evidenziato gli ambiti di competenza che il personale ritiene rilevanti per una efficace prestazione professionale ed una crescita in termini di carriera.
- 2) Analisi del fabbisogno formativo: al fine di adattare la formazione del personale alle necessità dell'Amministrazione, i fabbisogni raccolti devono essere analizzati e razionalizzati in modo da far emergere delle categorie di esigenze formative che possano guidare nella scelta dei corsi.
- 3) Definizione delle azioni formative: lettura e interpretazione dei risultati dell'analisi del fabbisogno dell'Amministrazione alla luce degli obiettivi della stessa e della normativa esistente, al fine di individuare le attività formative da erogare nel triennio.
- 4) Erogazione della formazione, secondo le modalità (in presenza, a distanza o ibride) previste dal soggetto formatore.

Tabella obiettivi di sviluppo del personale del MASAF

Descrizione obiettivo formativo	Area tematica	Contributors	Soggetti beneficiari
Inserimento di personale neoassunto, in un processo di proficuo scambio di esperienze e professionalità.	• Acquisizione e sviluppo di competenze relazionali, manageriali, comportamentali in un'ottica di progressivo e proficuo processo di <i>on boarding</i> .	• Percorsi di formazione iniziale e di <i>on-boarding</i> (SNA, FORMEZ e Uff. Formazione) • Percorsi di affiancamento e training on the job	Neo-dirigenti Neo-dipendenti

Sviluppo e professionalizzazione della dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento delle soft skills, • Incremento e sviluppo delle competenze specialistiche afferenti ai vari settori funzionali proprie dell'amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Scuola nazionale dell'amministrazione 	Dirigenti
Sviluppo competenze digitali e in tema di Cybersicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione a supporto della piena implementazione del processo per la digitalizzazione di tutti i dipendenti MASAF 	<ul style="list-style-type: none"> • Piattaforma <i>Syllabus</i> • docenze specialistiche interne ed esterne • iscrizione a master specifici 	Personale MASAF
Formazione finalizzata a realizzare processi di <i>reskilling</i> e <i>upskilling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento di nuove competenze (reskilling) ed aggiornamento di quelle possedute dai singoli allo scopo di far sì che ciascuno possa accedere anche a funzioni più qualificate/elevate (upskilling). 	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di affiancamento e <i>training on the job</i> • Mentoring • Scuola nazionale dell'amministrazione • Piattaforma <i>Syllabus</i> 	Personale MASAF
Formazione per supportare le politiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di corsi relativi allo sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scuola nazionale dell'amministrazione. • CUG • FORMEZ (corso erogato su piattaforma MASAF) 	Personale MASAF
Sviluppo delle competenze linguistiche	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di corsi a diversi livelli di conoscenza in base alle competenze già acquisite e alle mansioni svolte 	<ul style="list-style-type: none"> • Scuola nazionale dell'amministrazione • Formez • Scuole di lingua 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti • Dipendenti

3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative

Per quanto attiene al profilo delle risorse da mettere in campo, si continuerà a far riferimento, innanzitutto, alla formazione generale e specialistica offerta dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA), ente formatore istituzionale per le pubbliche amministrazioni centrali.

Inoltre, attraverso il supporto operativo dell'Ufficio RU 3 formazione della Direzione Risorse Umane, continuerà l'utilizzo massivo della formazione a distanza in modalità asincrona, erogata anche tramite la piattaforma *Syllabus*, gestita dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Per esigenze specifiche di formazione tecnico/specialistica saranno organizzati percorsi formativi specialistici erogati tramite docenze effettuate da personale interno ed esterno, in possesso delle competenze e, ove previsto, dei requisiti necessari, ovvero da fruirsi in modalità a distanza, attraverso l'utilizzo di piattaforme e di applicativi informatici, resi disponibili anche da altre Amministrazioni (es. formazione INIT, Accrual).

Infine, è intenzione dell'Amministrazione continuare a favorire, nell'ambito della contrattazione sul welfare, l'erogazione di buoni formazione buoni Formazione” da destinare ai dipendenti come

contributo a spese sostenute per il proprio accrescimento professionale per l'iscrizione a corsi di laurea, triennali-specialistica-a ciclo unico, master, corsi di perfezionamento, corsi di formazione erogati da Università legalmente riconosciute e coerenti ed attinenti con le attribuzioni del Ministero, nonché spese sostenute per l'acquisizione di certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute.

In materia di cybersicurezza l'amministrazione intende avvalersi, nella misura del possibile, delle risorse messe a disposizione dall'agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN).

3.4.3 Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione vi rientra certamente istituto contrattuale dei permessi studio, il quale mira ad incoraggiare in via prioritaria il miglioramento professionale del personale in servizio sprovvisto del titolo di studio, nonché del personale che, seppur in possesso del titolo di studio, sia interessato ad accrescere il proprio profilo formativo – professionale.

In particolare per quanto riguarda la formazione universitaria, oltre i percorsi di alta formazione previsti dalla SNA, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale, a condizioni agevolate, a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per l'attività istituzionale sia nell'ambito del progetto PA 110 e lode sia attraverso convenzioni con Università e centri studi.

A tale riguardo sono state stipulate convenzioni non onerose con alcune università per permettere al personale del MASAF di iscriversi a prezzo agevolato. Pertanto, oltre alle convenzioni con la LUMSA, con l'Università LUISS per il master in *Food Law* (erogato in lingua inglese) e con l'ex Centro di Portici e l'Università Federico II di Napoli (per la realizzazione di specifiche iniziative di natura didattica e scientifica che mirano ad un rafforzamento della imprenditorialità e competitività dell'intero settore agroalimentare, alla formazione superiore specialistica in economia e politica agroalimentare ed allo sviluppo rurale in Italia) si sono attivati accordi con le seguenti Università telematiche:

- LUISS, per la partecipazione dei dipendenti ai Master in “Intelligenza Artificiale: tecnologie, regolamentazione, etica e società” e “Cybersecurity – politiche pubbliche, normative e gestione”;
- e-Campus;
- Uni-Marconi;
- Uni-Nettuno;
- IUL (Italian University Line).

L'Amministrazione intende continuare a favorire la partecipazione dei dipendenti a master organizzati da Università on line, su argomenti di specifico interesse.

3.4.4. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

La formazione specialistica da erogare sarà coerente e funzionale agli specifici processi gestiti dalle differenti strutture dipartimentali, in modo da amplificare l'impatto formativo sulle funzioni/attività svolte e rafforzare le competenze possedute dal personale delle Famiglie Professionali. L'offerta formativa dovrà inoltre essere atta a favorire l'inserimento del personale di nuova assunzione e dei dipendenti che cambiano struttura, ufficio o funzioni/mansioni per effetto di riorganizzazioni o innovazioni.

Parallelamente, sarà assicurata un'ampia offerta formativa trasversale che accresca le *soft skills* e che potenzi e favorisca l'aggiornamento professionale costante delle persone, contribuendo all'accrescimento del benessere organizzativo

PARTE FUNZIONALE

Anche per il 2026, in considerazione della necessità di definire gli obiettivi formativi, a partire dalla identificazione delle competenze richieste ai dipendenti - per essere efficaci nella propria prestazione lavorativa - e dalla costruzione di un modello di competenze che deve prevedere la mappatura dei principali *gap* da colmare, è stata effettuata un'indagine sul fabbisogno formativo delle direzioni generali con l'obiettivo di analizzare le necessità del MASAF, in riferimento alle maggiori esigenze di formazione pervenute e raccolte dagli uffici interni. L'analisi si concentra sulle preferenze espresse relativamente alle 11 macroaree formative individuate. Ogni scheda di risposta, oltre ad indicare l'argomento richiesto, conteneva anche il numero del personale interessato.

Azioni di formazione funzionali all'Obiettivo trasversale **OVP-T2 – Capacità amministrativa e qualità istituzionale** finalizzato al rafforzamento degli asset organizzativi e professionali del Ministero (processi, competenze, semplificazione regolatoria, misurazione e valutazione).

Le azioni di formazione funzionali all'Obiettivo di Valore Pubblico Capacità amministrativa e qualità istituzionale sono espone in forma tabellare nel relativo allegato.

Sezione 4 - MONITORAGGIO

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 della sovranità alimentare, agricoltura e foreste 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 G-Zoom e l'analisi della reportistica pervenuta tramite i Referenti.

Il monitoraggio della coerenza tra la sezione del PIAO "Organizzazione e capitale umano" con gli Obiettivi di *Performance* sarà effettuato annualmente entro il 30 settembre e in riferimento al triennio precedente.

In particolare, il monitoraggio sarà realizzato, attraverso le evidenze fornite dall'Amministrazione, verificando la coerenza tra gli Obiettivi di Performance e l'analisi della Sezione 3. Organizzazione e capitale umano.

F.TO MINISTRO
Francesco Lollobrigida