



*Ministero dell'Ambiente e
della Tutela del Territorio e del Mare*

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA
DEL TERRITORIO E DEL MARE
Segretariato Generale

REGISTRO UFFICIALE - INGRESSO
Prot. 0001676/SG del 24/09/2015

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA
DEL TERRITORIO E DEL MARE
Organismo Indipendente di Valutazione

REGISTRO UFFICIALE - USCITA
ot. 0000339/OIV del 22/09/2015
OIV

Al Capo di Gabinetto del Ministro
dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e
del Mare
-SEDE-

E pc Al Segretario Generale del Ministero
dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e
del Mare

Al Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e Responsabile per la
Trasparenza

-SEDE-

-NON SEGUE COPIA CARTACEA-

Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione con DM 191 del 17/09/2015 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 18/09/2015 con nota Prot. 1641/SEG.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base della metodologia di cui ha dotato l'amministrazione e degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

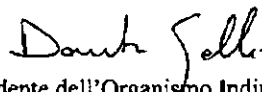
- il monitoraggio degli obiettivi operativi e strategici / strutturali svolto dall'amministrazione nei mesi di dicembre 2014-febbraio 2015;
- l'attività di audit svolta dall'OIV nei mesi di marzo-luglio 2015;
- la redazione della relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV. Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance 2014 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

Secondo quanto previsto dalla citata Delibera il documento viene inviato al Gabinetto dell'On. Ministro e al Responsabile per la Trasparenza con richiesta di pubblicare i file in formato PDF nel sito istituzionale. La pubblicazione del Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014 deve essere effettuata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Performance", sotto-sezione di secondo livello "Relazione sulla Performance" prevedendo altresì un link alla sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga".

La validazione è accompagnata dalle motivazioni alla base di tale decisione, redatte secondo l'allegato A della citata Delibera anche al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento. Le motivazioni sono allegate alla presente.



Il Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dott. Davide Galli)



*Ministero dell'Ambiente e
della Tutela del Territorio e del Mare*

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Motivazioni relative al processo di validazione della Relazione sulla Performance
2014**

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione con DM 208 del 6/08/2014 ed adotta dal Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 6 agosto 2014. Per l'anno 2014, il lavoro di validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance, è avvenuto mediante la progressiva analisi della documentazione trasmessa dal Segretariato Generale contenente le relazioni predisposte dalle diverse articolazioni organizzative in merito all'attività svolta e ai risultati raggiunti.

L'OIV ha impiegato la metodologia di validazione definita all'inizio del 2014, articolandola in più ambiti. Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle delibere ANAC di riferimento (in particolare la n. 5/2012. Il secondo ambito oggetto di validazione è relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni. Il terzo ambito oggetto di validazione riguarda, infine, l'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione. In definitiva quindi, la validazione si compone di due momenti salienti. Il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione, secondo la metodologia e gli strumenti sopra descritti. Il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione, giudizio che è stato formalizzato nel documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante.

Quale premessa generale alle motivazioni relative al processo di validazione, è doveroso evidenziare che ai fini di una effettiva misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici e strutturali dell'amministrazione, il quadro degli indicatori selezionati dall'amministrazione, per il 2014, è risultato più completo rispetto a quanto definito nel 2013. Rispetto ai due anni precedenti va dunque apprezzato lo sforzo di miglioramento e di sintesi in ottemperanza a quanto stabilito dalla delibera 5/2012 ex Civit ora Anac). Di seguito, mediante compilazione dell'apposito modulo si riporta sintesi delle carte di lavoro e degli elementi di validazione tenuti in considerazione per l'espressione del giudizio di sintesi contenuto nel Documento di Validazione.

Capitoli relazioni e 2013 (a)	Oggetto di verifica (b)	Conclusioni raggiunte (f)	Validazione (i)
1	Presentazione e indice	La presentazione è l'indice della Relazione rispettano alla lettera le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n.5/2012.	SI
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	La sezione nel suo insieme esprime un significativo grado di miglioramento rispetto al 2013 in termini di maggiore sintesi, arricchimento delle informazioni e dei risultati, comprensibilità, e adeguatezza nella lunghezza della descrizione. Permangono tuttavia ancora carenze informative riguardanti il contesto esterno di riferimento, i risultati raggiunti e soprattutto le criticità e le opportunità, quest'ultime risultanti ancora generiche, poco circostanziate, scarsamente esaustive e quindi non funzionali per comprendere come e in che misura esse hanno inciso sul mancato raggiungimento degli obiettivi programmati.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	In questo paragrafo viene per lo più descritto il quadro delle principali norme "a rilevanza interna c/o diretta" mentre non vengono forniti elementi di quello che può essere considerato "contesto esterno di riferimento". In particolare non risulta chiaro il quadro entro il quale si è svolta l'attività del Ministero dell'Ambiente nel 2014, cioè da una parte il contesto esterno inteso come condizioni e criticità ambientali con le quali l'amministrazione si è dovuta confrontare e, dall'altra, il contesto esterno costituito da quelli che sono gli altri "attori" nel sistema degli enti pubblici e privati con competenze ambientali, nonché gli stakeholder esterni, con cui ci si è dovuti interrelare e confrontare (altri Ministeri, Regioni ed Enti locali, Enti tecnici (ISPRA ecc.), Associazioni, cittadini ecc.).	NO
2.2	L'amministrazione	Molto più elaborata e strutturata rispetto al 2013, questa sezione rispetta in pieno i requisiti della delibera 5/2012 della exCivit fornendo informazioni chiare e comprensibili anche ad un lettore non esperto per la comprensione e l'interpretazione delle attività svolte dall'amministrazione. Viene infatti definito e descritto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione, fornendo le informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione dei dati relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, nonché con uno specifico link al sito web del Ministero, le informazioni di dettaglio circa i procedimenti di competenza delle diverse articolazioni organizzative. Viene altresì fornita una sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La trattazione permane ancora ad un livello genericamente descrittivo in quanto i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di output realizzati e soprattutto di risultati finali conseguiti (outcome), per lo più non risultano ben definiti. Il criterio di sintesi delle informazioni dovrebbe essere basato sulla rilevanza delle informazioni per i cittadini e gli altri stakeholder esterni. Il criterio di sintesi e di immediatezza quindi risulta ancora ben lontano dall'essere raggiunto mentre in termini di fruibilità da parte di cittadini ed altri stakeholder le informazioni e i dati di maggior interesse sono ancora affidati alla lettura di una gran mole di testi e di informazioni. Opportuna sarebbe la analisi di trend storici per le attività di maggiore rilevanza.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Rispetto al 2013 il paragrafo risponde maggiormente a quanto stabilito dalla delibera 5/2012 della exCivit. Si continua però a fare riferimento alle generiche	SI

		<p>carenze strutturali del Ministero senza specificare in che modo e in quale proporzione queste ultime abbiano determinato (se lo hanno fatto) il mancato raggiungimento di risultati programmati. Non vengono altresì indicate le azioni già adottate nel nuovo Piano o, comunque, da porre in essere al fine di superare le criticità riscontrate. Infine non vi è alcun cenno sulle opportunità in termini di obiettivi e di risultati maggiormente sfidanti e rilevanti, bensì si parla unicamente di alcune delle azioni svolte nel 2014.</p>	
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	<p>A seguito di importanti modifiche metodologiche introdotte con la programmazione 2014, il capitolo dimostra di aver superato sensibilmente le incongruenze manifestate nel 2013 in termini di sintesi e immediatezza. Restano tuttavia presenti alcune carenze riguardanti le informazioni di maggiore interesse e attualità ed una migliore fruibilità da parte dei cittadini e altri stakeholder. Permane ancora l'assenza di un'analisi di un trend storico delle attività di maggiore rilevanza.</p>	SI
3.1	Albero della performance	<p>Viene proposto il medesimo albero della performance sviluppato nel Piano della performance, ma, come già nel 2013 e a differenza di quanto indicato nella delibera 5/2012 exCivit, non c'è l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo né alcun riferimento al target definito in sede di programmazione.</p>	SI
3.2	Obiettivi strategici	<p>Si segnala in primo luogo che la tabella relativa agli obiettivi strategici e strutturali (ex Allegato 2) è stata sostituita dall'inserimento delle relative schede nel corpo del testo della Relazione. Vengono fornite le informazioni utili a comprendere il contenuto degli obiettivi e le indicazioni relative alla loro percentuale di raggiungimento. Da segnalare però il dato anomalo di una percentuale del 100% di raggiungimento per tutti gli obiettivi, nonché la genericità di molti degli indicatori. Circa gli obiettivi strategici si osserva altresì non sono riportati i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno né sono indicate le conseguenze, in termini positivi e negativi, sulle annualità successive. Non si è inoltre provveduto ad evidenziare le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, il grado di condivisione e i risultati della consultazione, in modo da fornire elementi sulla rilevanza degli obiettivi prescelti e il relativo grado di autoreferenzialità.</p>	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	<p>In relazione a quanto proposto dall'OIV e sulla base delle esperienze maturate nei precedenti esercizi e, in particolare, nel 2013, nel quadro di un'opera di sistematizzazione e razionalizzazioni della Relazione, che rispecchia le modifiche metodologiche introdotte con la programmazione 2014, il paragrafo è stato articolato nel sottoparagrafo "3.3.1 Obiettivi operativi di risultato e di attività", ciò in quanto gli obiettivi operativi sono stati distinti in "obiettivi operativi di risultato" e "obiettivi operativi di attività", assegnati alla responsabilità delle singole Divisioni. Nel complesso, sia tramite le diverse schede-obiettivo sia mediante le relative relazioni di accompagnamento, viene riportata una descrizione dei risultati raggiunti sufficiente a delineare il quadro generale dei risultati ottenuti, ma anche in questo caso si rileva ancora una notevole genericità ed autoreferenzialità di alcuni degli indicatori proposti, nonché la pressoché totale assenza di indicatori di impatto (outcome). Si evidenzia che al fine di validare il livello di performance dichiarato in relazione agli obiettivi operativi dell'amministrazione, l'OIV con il supporto della Struttura Tecnica ha proceduto, coerentemente alla metodologia di validazione adottata, a intestare una carta di lavoro destinata alla validazione degli obiettivi operativi di ciascuna divisione.</p>	SI

3.4	Obiettivi individuali	Il sistema di Valutazione vigente non prevede tra i suoi criteri, l'attribuzione di obiettivi individuali. Il personale viene valutato sulla base del contributo dato in termini percentuali di peso al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e sui comportamenti organizzativi. La valutazione quindi è esclusivamente legata al raggiungimento da parte dell'amministrazione degli obiettivi di performance organizzativa.	NO
3.5	Valutazione della performance individuale	Tale paragrafo è stato introdotto in relazione a quanto proposto dall'OIV e sulla base delle esperienze maturate nei precedenti esercizi e, in particolare, nel 2013, nel quadro di un'opera di sistematizzazione e razionalizzazioni della Relazione che rispecchia le modifiche metodologiche introdotte con la programmazione 2014. Nel paragrafo è riportata la rappresentazione grafica, mediante tabelle riassuntive, con le quali vengono fornite informazioni e dati relativi al processo di valutazione della performance individuale del personale dirigente di I e di II fascia (nel 2013 erano riportati nel precedente paragrafo 3.4 Obiettivi individuali).	SI
4	Risorse, efficienza ed economicità	In tale sezione permangono le stesse anomalie riscontrate nello scorso anno. Viene meno il principio di Evidenza e Tracciabilità. Non si è provveduto ad integrare il quadro generale delle informazioni in modo da dettagliare ed evidenziare gli eventuali risparmi realizzati sulle spese autorizzate in sede di previsione. Ne tanto meno vengono esplicitate le informazioni volte a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi derivanti dai diversi processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. Infine non sono indicate le risorse umane e finanziarie destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance.	NO
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Il capitolo riporta informazioni utili a comporre complessivamente un bilancio di genere dell'amministrazione, menziona la costituzione in seno al Ministero del (CUG) Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, elenca alcune iniziative svolte dal Ministero in tale materia. Poca attenzione è posta ai risultati raggiunti. Sebbene sia riscontrabile una maggiore sensibilità circa il benessere organizzativo, la valutazione delle azioni poste in essere risulta però ancora da sviluppare.	SI
6	Il processo di redazione della relazione sulla performance	Il capitolo esprime in parte un miglioramento del livello di dettaglio rispetto al 2013 risultando nel suo complesso conforme a quanto indicato dalla delibera 5/2012 exCivit.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La compilazione della sezione è adeguata.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La compilazione della sezione è adeguata.	SI
6.3	Documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è compilata in modo pertinente. E' contenuta nella sezione 6.3. Si segnala l'assenza degli standard di servizio.	SI

David Galli

Il Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dott. Davide Galli)