



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

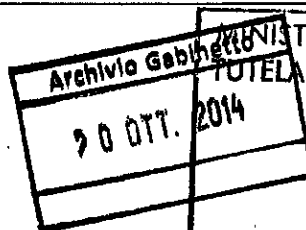
L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

REGISTRO UFFICIALE - USCITA  
Prot. 0000313/OIV del 14/10/2014  
OIV

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA  
DEL TERRITORIO E DEL MARE  
Uffici di diretta collaborazione del Ministro

REGISTRO UFFICIALE - INGRESSO  
Prot. 0021771/GAB del 21/10/2014



MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA  
TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE  
Ufficio di Gabinetto

14 OTT. 2014

Il Vice Capo di Gabinetto

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  
Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione e Responsabile per la  
Trasparenza

-SEDE-

-NON SEGUE COPIA CARTACEA-

**Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2013 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 347 del 27/11/2013 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28/11/2013 con nota Prot. 0051591/GAB.

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;
- la 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 2013.**

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 2013 deve essere ef-

fettuata 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  
2013**

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 2013, 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. Rispetto al 2012, l'OIV ha ritenuto di integrare ulteriormente il processo di validazione dotando l'amministrazione di una metodologia di validazione.

Tale metodologia, risulta funzionale e necessaria a garantire la tracciabilità del lavoro effettuato nel corso del processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato, con una apposita "documentazione" che fornisca evidenza dei controlli svolti e del processo seguito, al fine di consentire di dimostrare di aver svolto l'attività di verifica secondo quanto previsto dalla norma e dalle delibere ANAC. La documentazione, adeguatamente registrata ed archiviata (anche ai fini di un eventuale avvio di un'istruttoria da parte dall'ANAC), è costituita da tutti i documenti predisposti e/o richiesti, ottenuti e conservati dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione tramite la redazione delle "carte di lavoro".

Nel dettaglio, la validazione si articola 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, anche per il 2013, è risultato non del tutto idoneo. Rispetto ai due anni precedenti va comunque 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 relazione 2013 (a)	Oggetto di verifica (b)	Conclusioni raggiunte (c)	Validazione (d)
	Presentazione e indice	La presentazione e 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	Il capitolo nel suo complesso fornisce un quadro completo di informazioni in merito ai programmi e alle attività realizzate dal Ministero. Prendendo in considerazione l'intera sezione nel suo complesso, le informazioni in essa contenute risultano più articolate rispetto al 2012. Inoltre è in parte superata la carenza rispetto alla relazione del 2012 nella quale i contenuti di immediato interesse da parte dei cittadini erano poco evidenziati. In complesso l'onere della ricerca dei contenuti di proprio interesse resta ancora a carico dell'utente del documento. Rif. Carta di Lavoro n. 119	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La sezione supera l'anomalia riscontrata nel 2012 sottoponendo all'attenzione dei cittadini variabili e caratteristiche intervenute nel contesto esterno ( come eventi ambientali particolarmente significativi per la loro gravità) ma non vi è accenno sull'evoluzione dello stato dell'ambiente. Inoltre non è facilmente comprensibile come e in quali termini tale analisi risulti funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti e propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità e in che misura tale contesto abbia influenzato le attività svolte. Ne vengono specificati gli effetti finanziari di tali variabili, per l'amministrazione.	NO
2.2	L'amministrazione	La sezione descrive brevemente le funzioni e l'organigramma del ministero ed è compilata attraverso la predisposizione di quadri sintetici di dati relativi alle risorse umane e finanziarie impiegate dall'amministrazione. Molto più elaborata e strutturata rispetto al 2012; la sezione rispetta i requisiti della delibera 5 fornendo al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti, come ad esempio con la tabella 2 i procedimenti dell'amministrazione di competenza delle diverse articolazioni organizzative. E' bene ricordare infatti che tale sezione insieme alla precedente, deve fornire non solo semplici dati, idonei a connotare le caratteristiche qualitative e quantitative dell'amministrazione, ma anche informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riporta la descrizione dei risultati raggiunti direzione per direzione. La sezione illustra con per ogni direzione i risultati conseguiti e gli output realizzati. I rispettivi impatti finali (outcome) non sono tuttavia facilmente identificabili attraverso un quadro di sintesi che schematizzi con immediatezza la loro consultazione. Il criterio di sintesi e di immediatezza quindi risulta ancora ben lontano dall'essere raggiunto mentre in termini di fruibilità da parte dei cittadini e altri stakeholder le informazioni e i dati di maggior interesse sono ancora affidati alla lettura di una gran mole di allegati che continuano ad essere, troppo vasti e dispersivi. Manca l'analisi di un trend storico delle attività di maggiore rilevanza.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Rispetto al 2012 il paragrafo risponde maggiormente a quanto stabilito dalla delibera 5. Ma continua a fare riferimento a generiche carenze strutturali del Ministero senza specificare in che modo e in quale proporzione quest'ultime hanno eventualmente determinato il mancato raggiungimento dei risultati programmati. Infine non vi è alcun cenno sulle opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività.	SI

3	Obiettivi risultati raggiunti e scostamenti	Il capitolo della Relazione rinvia gran parte dei contenuti all'Allegato 1 e non assolve del tutto alla funzione di fornire un quadro di sintesi circa il livello di raggiungimento degli obiettivi. Rif. Carta di lavoro 120 e Carte di Lavoro da 1 a 118.	SI
3.1	Albero della performance	Non è presente alcuna rappresentazione grafica che faciliti la visualizzazione sintetica e d'insieme dei vari livelli di performance. Sono presenti le medesime anomalie riscontrate nel 2012 : L'albero è composto da una tabella descrittiva degli obiettivi strategico strutturali senza alcuna indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo e il grado di conseguimento dell'obiettivo con il riferimento al target programmato , ne è presente una rappresentazione grafica che con l'uso di colori standard faciliti la consultazione dei vari livelli di performance associati a ciascun obiettivo.	SI
3.2	Obiettivi strategici	La sezione riporta il numero degli obiettivi strategici, degli obiettivi strutturali e degli obiettivi operativi. E' superata l'anomalia del 2012 , vengono infatti forniti elementi utili a comprendere nel dettaglio attraverso un quadro di sintesi sia il contenuto degli obiettivi sia la loro la percentuale di raggiungimento. L'Allegato 1 riporta informazioni aggiuntive.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La sezione rinvia all'allegato 1. In detto allegato sono debitamente descritti gli obiettivi operativi e le attività svolte al fine di garantire il raggiungimento degli stessi. Si segnala che nella relazione non esiste una rappresentazione grafica o una sezione che indichi in modo chiaro e sintetico il quadro d'insieme dei risultati raggiunti. Il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi è definito da apposite relazioni predisposte dai dirigenti responsabili degli obiettivi e che l'OIV ha recepito e esaminato come documentazione probante. Anche in questo caso non viene prodotta una rappresentazione grafica che fornisca in modo fruibile immediato e chiaro uno schema dei risultati raggiunti. 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 per ciascuno degli obiettivi che sono stati singolarmente validati.	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. Rispetto al 2012 tuttavia vi è stato un miglioramento nella rappresentazione grafica di tabelle riassuntive con le quali vengono fornite indicazioni e dati sintetici relativi al processo di valutazione della performance organizzativa del personale dirigente.	NO
4	Risorse, efficienza ed economicità	Sebbene il prospetto sintetico composto dalle cifre di bilancio risulti integrato con altre voci che pongono in evidenza i costi iniziali (budget) e quelli finali di rendiconto, non vi sono ancora informazioni precise, chiare e dettagliate sugli eventuali risparmi realizzati e sulle spese autorizzate in sede di previsione. Si suggerisce all'amministrazione di integrare nelle prossime edizioni il quadro delle informazioni, dando chiara evidenza degli eventuali risparmi realizzati sulle spese autorizzate in sede di previsione. Rif. Carta di lavoro 128	NO

5	Pari opportunità e bilancio di genere	Permane il giudizio espresso con riferimento al 2012. 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 le iniziative svolte dal Ministero in tale materia. Poca attenzione è posta ai risultati raggiunti. Nel fornire la generica indicazione di aver dato attuazione all'obiettivo operativo attivazione Punto di ascolto, la relazione non esprime con chiarezza se tale obiettivo risulta raggiunto, né vi è attenzione nel definire altri obiettivi e il loro raggiungimento.	SI
6	Il processo di redazione della relazione sulla performance	Il capitolo riporta in estrema sintesi le fasi formali del processo di redazione con uno scarso collegamento alle effettive dinamiche. I contenuti sono solo in parte conformi alla delibera 5. Le sezioni dovrebbe descrivere dettagliatamente "chi fa che cosa, come e quando". Si registra che molte delle informazioni riportate sono le stesse di quelle contenute nella sezione dell'anno scorso. Si suggerisce nelle prossime edizioni un maggiore livello di dettaglio.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La compilazione della sezione è pertinente anche se risulta generica e poco circostanziata. Si suggerisce un maggiore livello di dettaglio nelle prossime edizioni.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'amministrazione evidenzia in modo trasparente di non aver proceduto ad un'analisi propriamente detta dei punti di forza e delle debolezze del ciclo di gestione della performance. Si tratta di un limiti che tuttavia viene posto in modo evidente all'attenzione del cittadino e le cui cause vengono debitamente evidenziate.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è compilata secondo le risultanze emerse dal lavoro di monitoraggio. E' contenuta nell'Allegato 1 alla Relazione.	SI
Allegato 3	Tabella 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
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella è compilata in modo pertinente. E' contenuta nella sezione 3.4	SI

Roma, 14 ottobre 2014



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