



**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. 0000322/OIV del 05/12/2016
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 2015 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 D.M. n. 319 del 14/11/2016, pubblicata sul sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 15/11/2016 e trasmessa all'OIV in data 30/11/2016.

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 2015-febbraio 2016;
- l'attività di audit svolta dall'OIV nei mesi di marzo-luglio 2016;
- la redazione della relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

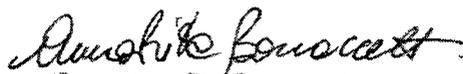
La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV. Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato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

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance 2015 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".

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 un processo di miglioramento. Le motivazioni sono allegare alla presente.

I membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione


(Dr.ssa Anna Rita Borraccetti)


(Dott. Mario Mantovan)



*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
2015**

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 exCIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e n. 23/2013, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione con D.M. n. 319 del 14/11/2016, pubblicata sul sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 15/11/2016 e trasmessa all'OIV in data 30/11/2016.

Per l'anno 2015, il lavoro di validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance, è avvenuto mediante 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 ritenuto di non integrare ulteriormente il processo di validazione, tenuto conto delle caratteristiche assunte dal ciclo della performance 2015 debitamente evidenziate nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa al 2015.

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.

Riferimenti della relazione 2012 (a)	Oggetto di riferimento (b)	Candidatura (c)	Validazione (d)
1	Presentazione e indice	La presentazione della Relazione rispetta sostanzialmente, le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n.5/2012 benché non alla lettera. Invece l'indice si discosta, in alcune parti, da quanto previsto dalla delibera citata	NO
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	Il capitolo nel suo complesso fornisce un quadro articolato di informazioni in merito ai programmi e alle attività realizzate dal Ministero Benche sia da apprezzare l'organizzazione snella della Relazione, l'evidenza quantitativa dei risultati raggiunti e delle risorse corrispondenti non è immediatamente riscontrabile. Occorre infatti ricercare le informazioni specifiche negli allegati, contenenti a loro volta informazioni molto sintetiche (obiettivi, indicatori e risultati non commentati) o molto	SI

		estese (relazioni delle Direzioni generali e delle Divisioni).	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La sezione fornisce le principali informazioni di carattere generale. Si suggerisce di evidenziare maggiormente l'evoluzione dell'articolato sistema internazionale e nazionale di cui il Ministero è parte integrante e di collegare in modo più evidente le variabili esterne alle priorità d'azione e di destinazione delle risorse del Ministero	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione descrive sinteticamente le funzioni e l'organigramma del ministero, fornendo i dati principali relativi alle risorse umane e finanziarie impiegate dall'amministrazione	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riporta la descrizione delle attività svolte, raggruppate con una logica tematica che ne migliora la comprensione soffermandosi su azioni e output realizzati ma identificando raramente gli outcome e gli effetti finali.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il contenuto del paragrafo risponde solo in parte a quanto richiesto dalla delibera CIVIT 5/2012. Le criticità vengono prevalentemente identificate con le carenze strutturali del Ministero e in generale le scarse informazioni non sono espone con adeguata evidenza, ma inserite nei testi descrittivi relativi alle attività svolte. Non vi è specifica evidenza delle opportunità, desumibili solo implicitamente dalla descrizione delle attività. La sezione dovrebbe essere arricchita dando evidenza agli scostamenti tra programmazione e outcome ottenuti, analizzando le cause e le opportunità di miglioramento	NO
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Il capitolo della Relazione rinvia gran parte dei contenuti agli allegati, senza fornire un quadro di sintesi, né l'evidenza dei principali scostamenti. Considerando gli allegati le informazioni fornite sono tuttavia sufficientemente esaustive.	SI
3.1	Albero della performance	La sezione riporta l'albero della performance secondo la struttura definita dall'insieme degli obiettivi strategico-strutturali delle note integrative e degli obiettivi operativi. Le informazioni relative a target e risultati sono analiticamente riportate negli allegati, ma sarebbe stato opportuno inserire una rappresentazione grafica sintetica in grado di fornire evidenza immediata dei livelli di performance	SI
3.2	Obiettivi strategici	La sezione descrive in generale la tematica degli obiettivi strategici, degli obiettivi strutturali, degli obiettivi operativi e rinvia all'allegato 1. Il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici è definito da apposite relazioni predisposte dai dirigenti responsabili degli obiettivi, che l'OIV ha recepito ed esaminato, come riscontrabile dalle carte di lavoro, al fine di validare il grado di raggiungimento dichiarato degli obiettivi (allegato 3).	SI

3.3	Obiettivi e piani operativi	La sezione rinvia all'allegato 2. In detto allegato sono debitamente descritti gli obiettivi operativi e le attività svolte al fine di garantire il raggiungimento degli stessi. 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 riscontrabile dalle carte di lavoro, al fine di validare il grado di raggiungimento dichiarato degli obiettivi (allegato 3).	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 fornito in termini 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
4	Risorse, efficienza ed economicità	Il capitolo riporta un prospetto sintetico composto da dati di bilancio e brevi commenti, ma non sono fornite evidenze delle azioni volte al miglioramento dell'efficienza economica, né degli eventuali risparmi realizzati sulle spese autorizzate in sede di previsione.	NO
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Il capitolo è svolto in modo estremamente sintetico, menziona la costituzione in seno al Ministero del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, ma non evidenzia eventuali azioni in corso, né risultati a essi raggiunti.	NO
6	Il processo di redazione della relazione sulla performance	Il capitolo riporta in estrema sintesi le fasi formali del processo di redazione, senza approfondirne le dinamiche.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il capitolo, oltre a contenere alcune imprecisioni sulle attività dell'OIV, risulta eccessivamente sintetico e poco circostanziato.	NO
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il capitolo riporta in estrema sintesi alcune variazioni in corso nel processo di gestione della performance, senza dare evidenza dei punti di forza e delle debolezze.	NO
Allegato 1	Obiettivi strategici e strutturali per centro di responsabilità	L'allegato è compilato secondo le risultanze emerse dal lavoro di monitoraggio. I campi "peso obiettivo" "risorse umane" e "peso indicatori" sono rilevabili dall'allegato 3.	SI
Allegato 2	Obiettivi operativi per centro di responsabilità e divisioni	L'allegato è compilato secondo le risultanze emerse dal lavoro di monitoraggio. I campi "peso obiettivo" "risorse umane" e "peso indicatori" sono rilevabili dall'allegato 3.	SI

Relazioni delle Direzioni Ges- nerali e delle Divisioni in - dettaglio	L'allegato contiene le informazioni di dettaglio coerenti con la metodologia adottata per il Piano della performance	SI
--	---	----

Roma, 01 dicembre 2010

1 member dell'Organismo Indipendente di Valutazione


 Anna Rita Borzacetti


 Dott. Maria Maddalena