



MINISTERO DELLA  
TRANSIZIONE ECOLOGICA

**PARERE**  
**SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI**  
**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**ANNO 2022**

(Articolo 7, comma 1 del d.lgs 150/2009 e ss.mm.ii)

## **PARERE**

L'OIV, anche tenuto conto delle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance, predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha effettuato la verifica dei contenuti della proposta di Sistema di misurazione e valutazione della performance del MITE, trasmessa dalla DG RUA in data 22/6/2022 (prot. 78506).

L'OIV ha valutato la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno ed esterno del MITE. Si è tenuto conto anche dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

Sulla base di quanto sopra e delle motivazioni che vengono allegate al presente documento l'OIV esprime

### **parere favorevole**

all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Piervito Bianchi

---

Anna Maria Buzzi

---

.....

## **MOTIVAZIONI**

Le presenti motivazioni, che costituiscono parte integrante del parere, sono predisposte secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017 e sulla base delle attività

di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

Tenuto conto del contesto organizzativo e delle risorse disponibili, circa le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa descritte nel SMVP, il parere favorevole dell'OIV poggia sull'analisi dei seguenti fattori:

<b>Fattori esaminati per la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Commento</b>	<b>Impatto ai fini del rilascio del parere</b>
<i>a) corretta declinazione della dimensione temporale (orizzonte strategico pluriennale e orizzonte annuale)</i>	Nel SMVP è declinato sia l'orizzonte strategico che quello annuale.	favorevole
<i>b) fonti e tipologie di indicatori</i>	Nel SMVP sono indicate le tipologie di indicatori da utilizzare	favorevole
<i>c) raccordo con il ciclo del bilancio</i>	Il SMVP rappresenta fasi e strumenti di integrazione tra ciclo della performance e ciclo del bilancio, e in particolare il ruolo delle note integrative al bilancio di previsione e al rendiconto	favorevole
<i>d) i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti adottati dall'amministrazione</i>	Nel SMVP si riporta "In relazione a quanto previsto dall'art. 19-bis comma 1 del d.lgs. 150/2009 e conformemente a quanto suggerito nelle Linee guida n. 4/2019 DFP, il MITE si impegna ad avviare il percorso triennale per la valutazione partecipata, in coerenza con l'evoluzione del nuovo contesto organizzativo e dei sistemi informativi e di controllo di gestione". In ragione del nuovo contesto organizzativo profondamente rinnovato, i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti potranno essere compiutamente implementati solo dopo adeguati investimenti sull'analisi dei processi, sulla mappatura degli stakeholder e sui sistemi informativi.	favorevole, con osservazioni
<i>e) la dettagliata descrizione di tutte le fasi del ciclo</i>	Il ciclo della performance viene adeguatamente descritto in tutte le sue fasi.	favorevole
<i>f) la chiarezza dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti</i>	I ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono chiari.	favorevole

Per quanto attiene alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale descritte nel nuovo SMVP, i fattori analizzati ai fini della formulazione del parere sono i seguenti:

<b>Fattori esaminati per la PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Commento</b>	<b>Impatto ai fini del rilascio del parere</b>
<i>a) i parametri che compongono la performance individuale</i>	Nel SMVP sono declinati i parametri che compongono la performance individuale per categoria di personale (comparto e dirigenti).	favorevole
<i>b) la correttezza metodologica delle misure adottate</i>	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è metodologicamente fondato.	favorevole
<i>c) il processo della valutazione individuale</i>	Il processo viene descritto dettagliatamente in ogni fase sia per le modalità di realizzazione, che per i tempi e le responsabilità.	favorevole
<i>d) la chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale</i>	Il SMVP chiarisce le componenti di risultato e di comportamento che definiscono la performance individuale per ciascuna categoria di personale.	favorevole
<i>e) le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati</i>	Sono presenti procedure di contraddittorio e di conciliazione a garanzia dei valutati.	favorevole

Il SMVP 2022 del MITE costituisce un'evoluzione del SMVP 2020 dell'*ex* MATTM (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare). Si ricorda che, nel 2021, il MATTM è diventato il MITE (D.L. 1° marzo 2021, n. 22) ed è stato profondamente riorganizzato, acquisendo competenze del Ministero dello Sviluppo Economico: sono stati istituiti tre nuovi Dipartimenti, con altrettante nuove Direzioni generali. Inoltre, nello stesso anno, viene istituita in seno al MITE una struttura di missione per l'attuazione del PNRR che assume la forma di (quarto) Dipartimento.

Il SMVP 2022 contiene norme transitorie per il 2021 che disciplinano il delicato passaggio del personale *ex* MATTM ed *ex* MISE al nuovo Ministero.

Resta inteso che l'adozione del SMVP 2022 costituisce solo uno degli elementi che assicurano l'efficacia del ciclo di gestione della performance, come ribadito dall'OIV nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Tra l'altro, si rende necessario intervenire su:

- 1) sviluppo di applicativi informatici a supporto del controllo strategico e del controllo di gestione, puntando anche su una profonda digitalizzazione dei processi;
- 2) estensione dell'ampiezza della misurazione della performance organizzativa, anche in considerazione della riorganizzazione e dell'attivazione di nuovi processi;
- 3) rafforzamento della struttura tecnica di supporto dell'OIV, anche a seguito della crescita dimensionale del Ministero (direzioni *ex* MISE, Unità di Missione per il PNRR in forma dipartimentale e assunzioni dai concorsi già avviati), in quanto dotata di un numero limitato di unità di personale;
- 4) ulteriore diffusione della cultura del merito all'interno dell'organizzazione e maggiore apertura agli stakeholder e ai cittadini (valutazione partecipativa).