

Annexo 1

PRESENTAZIONE DEL PIANO

1. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE

1.1. Il processo di programmazione degli Obiettivi Specifici

Il processo di programmazione del Dicastero:

- a. prende avvio entro il mese di marzo di ciascun anno, con l'Atto di indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione, col quale il Ministro della Difesa traduce il mandato istituzionale e la missione in Priorità Politiche, che rappresentano le aree strategiche nel cui ambito devono essere sviluppati gli obiettivi per l'anno successivo. Tale documento è elaborato in coerenza ed a seguito:
 - della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza (previsto per il 10 aprile di ogni anno);
 - dell'emanazione delle Linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri in merito agli obiettivi generali per le Pubbliche Amministrazioni;
 - degli eventuali indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- b. è formalizzato, ai fini dell'*iter* parlamentare di approvazione della legge di bilancio, con la Nota integrativa allo stato di previsione della spesa, che illustra, su un arco temporale triennale, i criteri di formulazione delle previsioni di spesa, gli obiettivi strategici da conseguire e gli indicatori per misurarne il grado di realizzazione;
- c. si concretizza nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, emanata entro 10 giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, con cui sono assegnate ai titolari dei CRA le risorse finanziarie funzionali al conseguimento degli obiettivi a loro attribuiti;
- d. si conclude, entro il 31 gennaio di ogni anno, con il Piano della *performance*, in cui sono stabiliti gli obiettivi dell'Amministrazione. In particolare, detti obiettivi organizzativi si articolano in:
 - *obiettivi generali*, che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo;
 - *obiettivi specifici* del Dicastero.

Il ciclo di integrato di pianificazione, programmazione e gestione della *performance* del Dicastero è riportato in fig. 2.

Il processo di pianificazione strategica e finanziaria viene condotto annualmente in maniera integrata, attraverso uno sviluppo temporale parallelo delle varie fasi. Ciò assicura che tutte le risorse finanziarie trovino una connessione diretta con il bilancio per obiettivi in ogni fase del procedimento relativo alla "formazione del bilancio della Difesa", in modo da garantire l'integrazione degli aspetti finanziari con quelli strategici durante il ciclo della *performance*.

Nell'ambito del Dicastero, la funzione di controllo strategico è esercitata dal Ministro (tramite l'OIV) che, sulla base delle linee di indirizzo definite dal Programma di Governo (livello Politico-Strategico), esprime la propria "visione" dell'organizzazione attraverso la definizione delle PP (livello politico-militare), con un orizzonte di medio periodo (1-3 anni).

La funzione di controllo di gestione è attestata, invece, al livello strategico-militare (Capo di Stato Maggiore della Difesa) e a livello operativo (Capi di Forza Armata e Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri) che traducono tale "visione" in specifici obiettivi intermedi/subordinati per tutta la Difesa.

Al pari di quanto avviene nel mondo aziendale, le due funzioni, pur con finalità diverse, sono connotate da sovrapposizioni operative, in quanto la funzione di controllo di gestione concorre a quella di controllo strategico supportandola in termini di misurazione dell'efficienza e dell'economicità dei processi di gestione individuati per l'attuazione delle strategie di medio/lungo periodo.

In tale ottica, ciascuna PP è realizzata per mezzo dei discendenti OBS, programmati su base triennale, nonché misurati attraverso uno o più indicatori di *performance*, per i quali, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, viene stimato, per ciascuno degli anni del triennio di programmazione, il valore *target* che l'Amministrazione sarà in grado di raggiungere a conclusione dell'esercizio finanziario. Tutti gli obiettivi, per ciascun esercizio finanziario del triennio 2022-2024, sono consultabili sul Sistema Informativo Finanziario Amministrazione Difesa (SIFAD).

L'albero della *performance* è la mappa logica che specifica, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, i legami che intercorrono tra le aree strategiche (PP), gli obiettivi specifici di primo livello (obiettivi strategici/strutturali - OBS) e quelli di secondo e terzo livello (rispettivamente obiettivi operativi - OBO - e programmi operativi - PO). È attraverso tali legami che si realizzano, in concreto, le attività volte all'assolvimento del mandato istituzionale dell'Amministrazione (Allegato B, obiettivi triennali - OBS; Allegato C, schede anagrafiche; Allegato D, obiettivi intermedi/annuali - OBO).

L'albero della *performance* recante gli obiettivi specifici del Ministero della Difesa è, pertanto, strutturato come di seguito sinteticamente indicato (fig. 3).

Nelle successive figure da 4 a 7, invece, è riepilogata graficamente la struttura dell'albero della *performance* del Dicastero per il triennio 2022-2024.

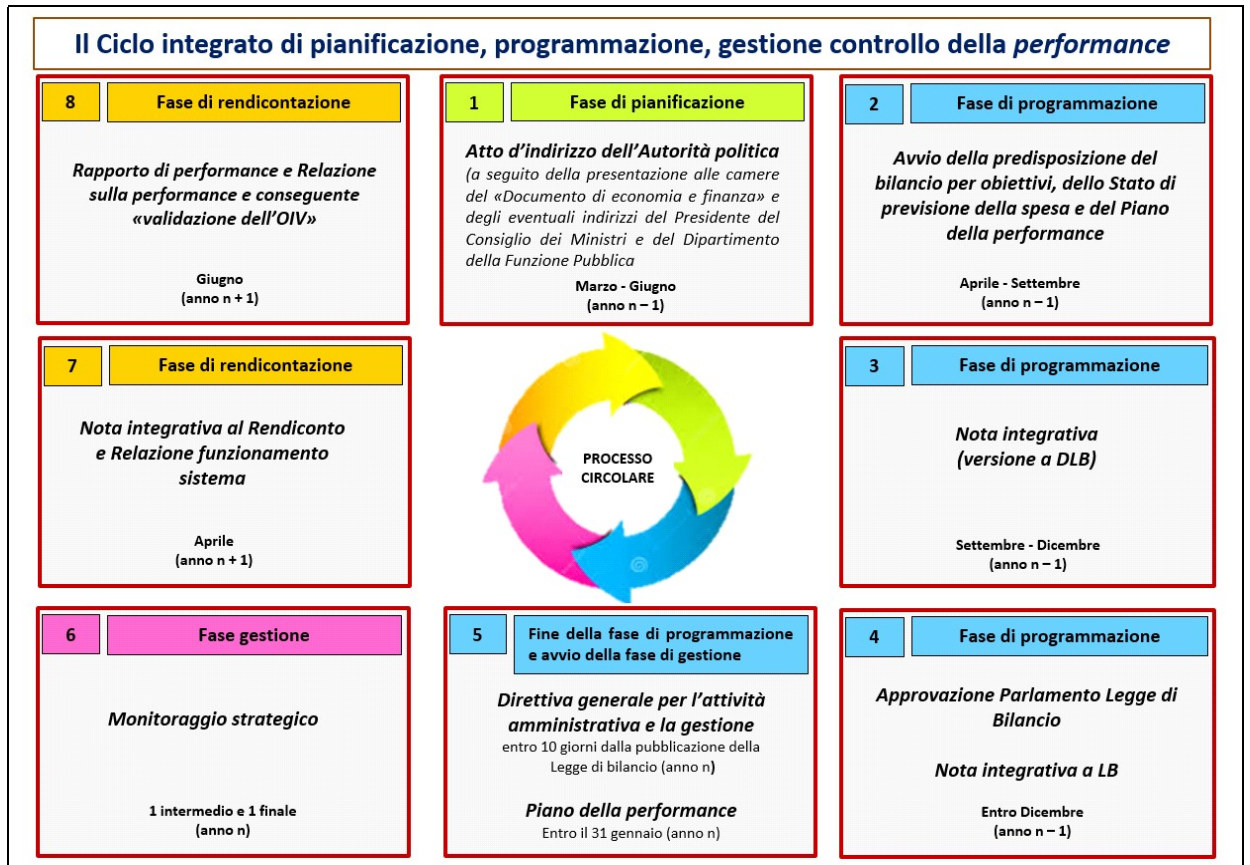


Fig. 1

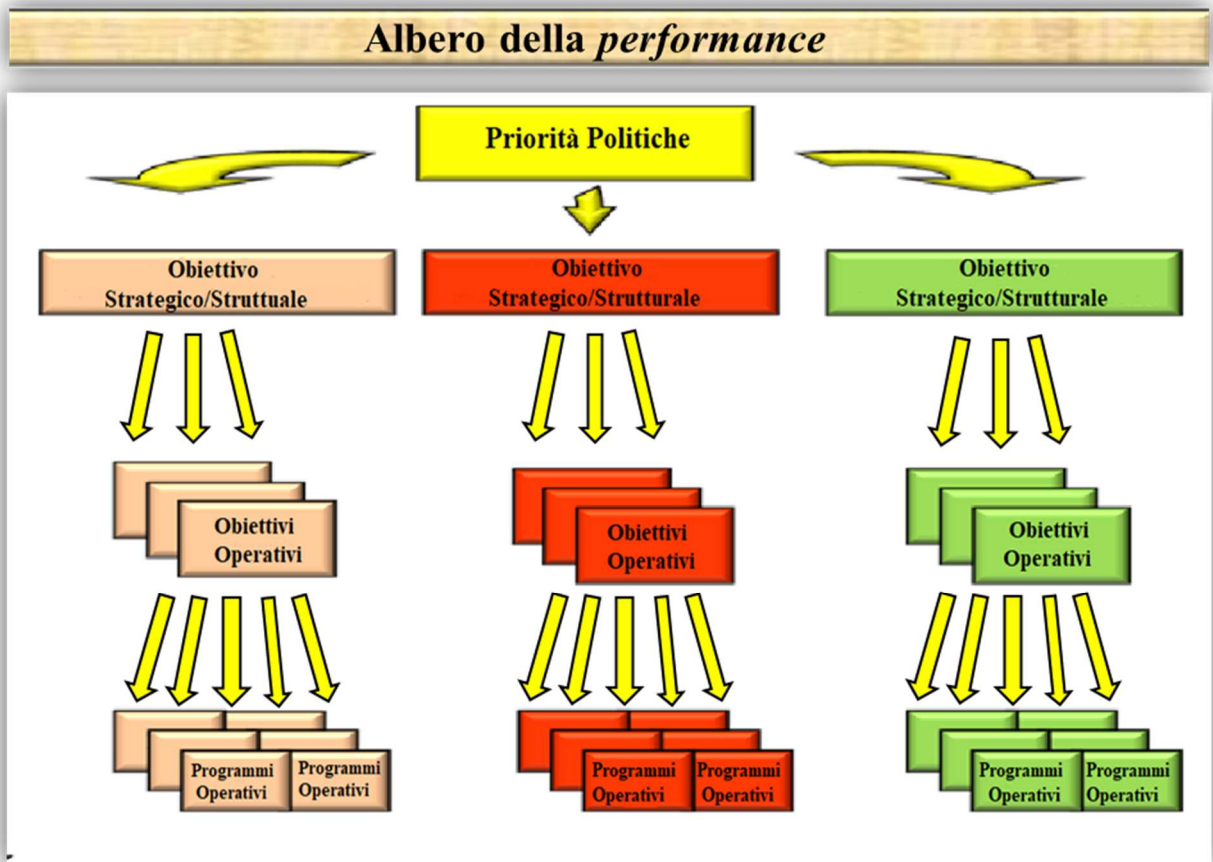


Fig. 2

ALBERO DELLA *PERFORMANCE*

In numeri

| PP | 1° Livello | | 2° Livello | | 3° Livello | |
|---------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | OBS | Ind. | OBO | Ind. | PO | Ind. |
| 1 | 6 | 19 | 7 | 24 | 39 | 94 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 7 | 3 | 8 |
| 3 | 6 | 14 | 14 | 39 | 61 | 153 |
| Totali | 14 | 37 | 24 | 70 | 103 | 255 |

Fig. 3

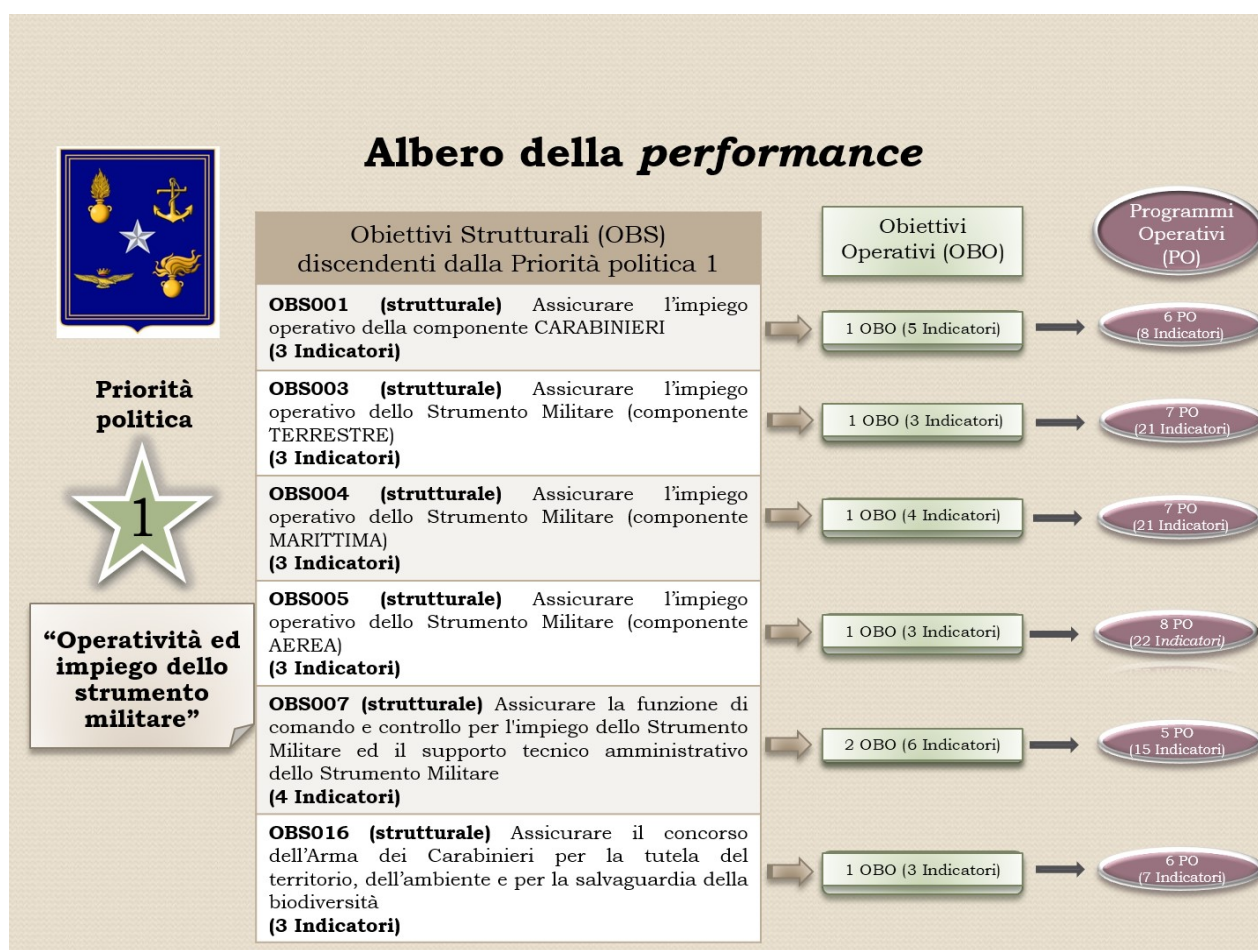


Fig. 4

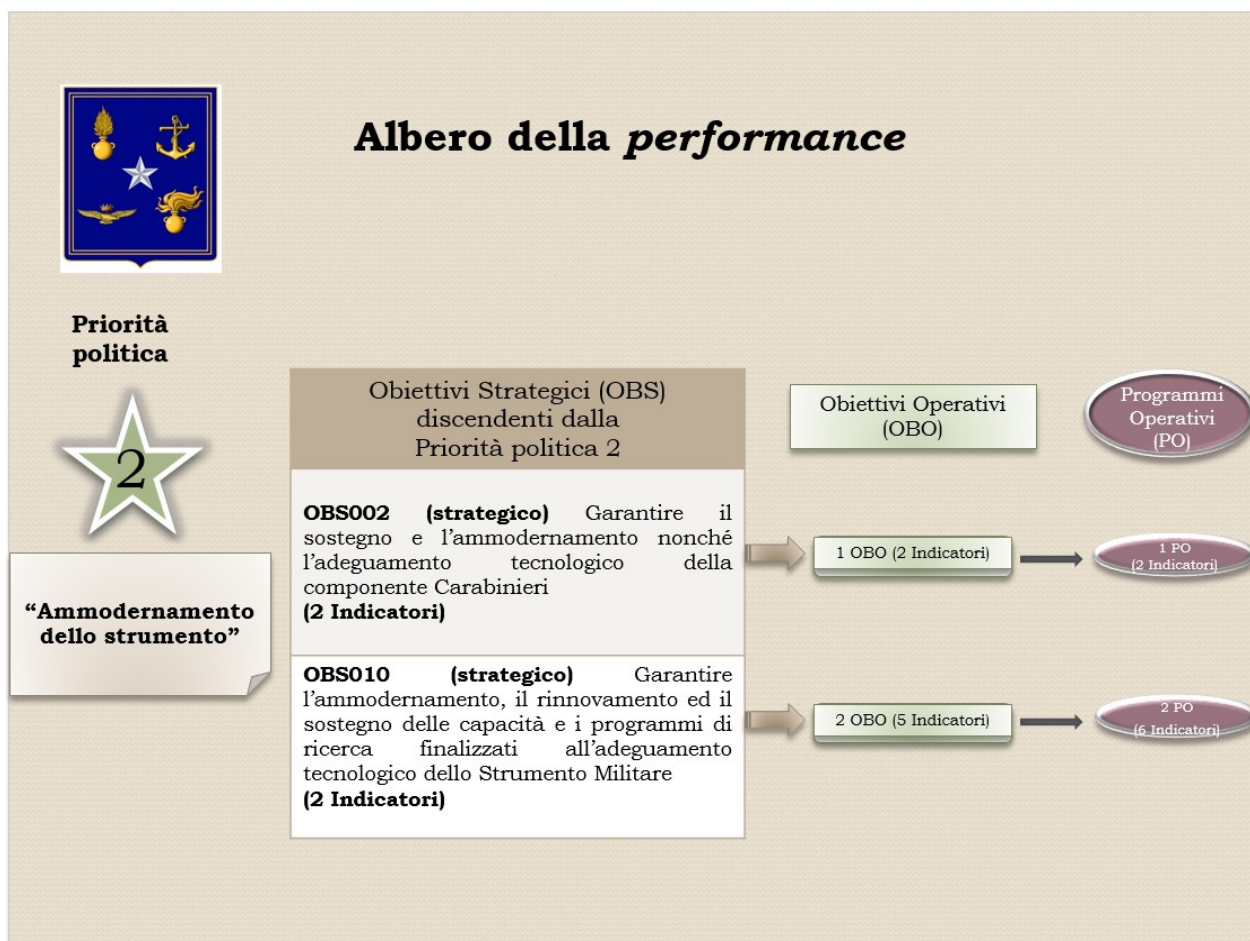


Fig. 5



Fig. 6

1.2. Gli obiettivi specifici triennali. Coerenza tra il ciclo della *performance* il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica

In coerenza con le modifiche apportate dal d.lgs. n. 74/2017 al d.lgs n. 150/2009, il Dicastero annualmente attua l'allineamento temporale tra il ciclo della *performance*, il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica. Tutti gli obiettivi strategici e strutturali indicati nella Nota Integrativa alla legge di bilancio coincidono con gli obiettivi con cui il Dicastero valuta la propria *performance* organizzativa - i c.d. "obiettivi specifici" definiti nel citato d.lgs. n. 150/2009 - riportati nel Piano della *performance*. Gli obiettivi specifici, per trovare concreta applicazione ai fini della *performance* organizzativa, vengono suddivisi ed assegnati ai singoli referenti come "obiettivi discendenti" (OBO se obiettivi di secondo livello, oppure PO se obiettivi di terzo livello), come schematizzato in fig. 8.

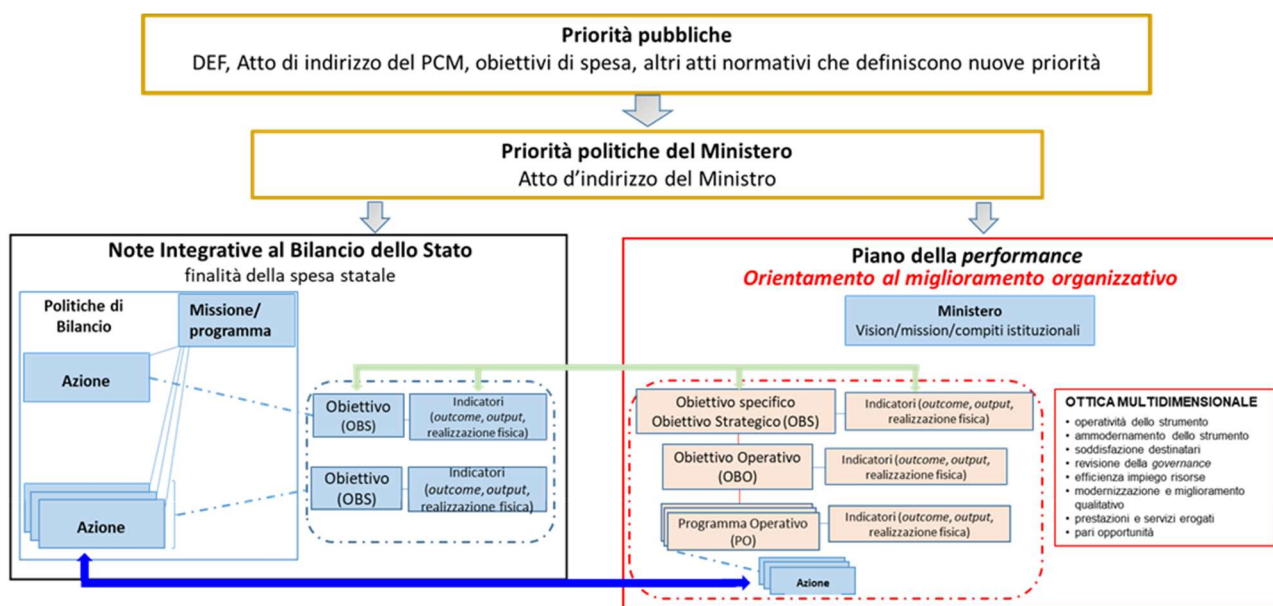


Fig. 7

Il processo di programmazione strategica si raccorda con il ciclo di programmazione finanziaria, nel contesto della classificazione del bilancio dello Stato, come indicato nella seguente tab. 5 e come sintetizzato nella successiva fig. 9, da cui si evince che la realizzazione degli obiettivi sottesi a ciascun programma di bilancio è affidata ad un unico CRA, corrispondente all'unità organizzativa di primo livello dei Ministeri, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 300/1999. Per ricapitolare, il quadro complessivo degli obiettivi specifici del Dicastero è sviluppato prendendo a riferimento l'associazione "missione-programma-azioni-obiettivi" ed è focalizzato sulle risorse previste per ciascun programma di bilancio (Allegato D).

Infine, per talune linee di indirizzo specificamente indicate dal Vertice Politico e concernenti la PP 3 ("miglioramento della governance"), l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) potrà condurre ulteriori valutazioni ed approfondimenti di merito, anche attraverso specifici obiettivi di governance (OBG) attribuiti dal Ministro della Difesa alle pertinenti "Autorità di vertice" o "Responsabili di articolazioni di vertice" e svincolati dalle risorse finanziarie.

| STRUTTURA DI BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA | | PROGRAMMAZIONE STRATEGICA | | | |
|--|--|--|--------------------|---|-----------------------|
| MISSIONE | PROGRAMMA | OBJ. STRATEGICO/ STRUTTURALE | PRIORITA' POLITICA | TITOLARE | C.R.A. DI RIFERIMENTO |
| Missione 5 Difesa e sicurezza del territorio | Programma 1 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza | OBS001 | PP 1 | CA.SMD | CARABINIERI |
| | | Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI | | | |
| | Programma 2 Approntamento e impiego delle forze terrestri | OBS002 | PP 2 | CA.SMD | CARABINIERI |
| | | Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI | | | |
| | Programma 3 Approntamento e impiego delle forze marittime | OBS003 | PP 1 | CA.SMD | ESERCITO |
| | | Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente TERRESTRE) | | | |
| | Programma 4 Approntamento e impiego delle forze aeree | OBS004 | PP 1 | CA.SMD | MARINA |
| | | Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA) | | | |
| | Programma 6 Pianificazione generale delle Forze armate e approvvigionamenti militari | OBS005 | PP 1 | CA.SMD | AERONAUTICA |
| Assicurare l'impiego operativo della Strumento militare (Componente AEREA) | | | | | |
| Programma 9 Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa | OBS010 | PP 2 | CA.SMD | SEGRETARIATO GENERALE DIFESA | |
| | Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare | | | | |
| Programma 17 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare | OBS012 | PP 3 | CA.SMD | SEGRETARIATO GENERALE DIFESA | |
| | Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale | | | | |
| Missione 18 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | Programma 9 Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa | OBS007 | PP 1 | CA.SMD | STATO MAGGIORE DIFESA |
| | | Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare | | | |
| Missione 32 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche | Programma 2 Indirizzo politico | OBS008 | PP 3 | CA.SMD | STATO MAGGIORE DIFESA |
| | | Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale | | | |
| Missione 32 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche | Programma 2 Indirizzo politico | OBS016 | PP 1 | CA.SMD | CARABINIERI |
| | | Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità | | | |
| Missione 32 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche | Programma 2 Indirizzo politico | OBS014 | PP 3 | CA.UG | UFFICIO DI GABINETTO |
| | | Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo | | | |
| | Programma 3 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza | OBS021 | PP 3 | CA.UG | UFFICIO DI GABINETTO |
| | | Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero | | | |
| Programma 6 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento militare | OBS015 | PP 3 | CA.SMD | UFFICIO CENTRALE AFFARI FINANZIARI E BILANCIO | |
| | Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane | | | | |
| Programma 6 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento militare | OBS006 | PP 3 | CA.SMD | SEGRETARIATO GENERALE DIFESA | |
| | Assicurare gli interventi e i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare | | | | |

Tab. 1

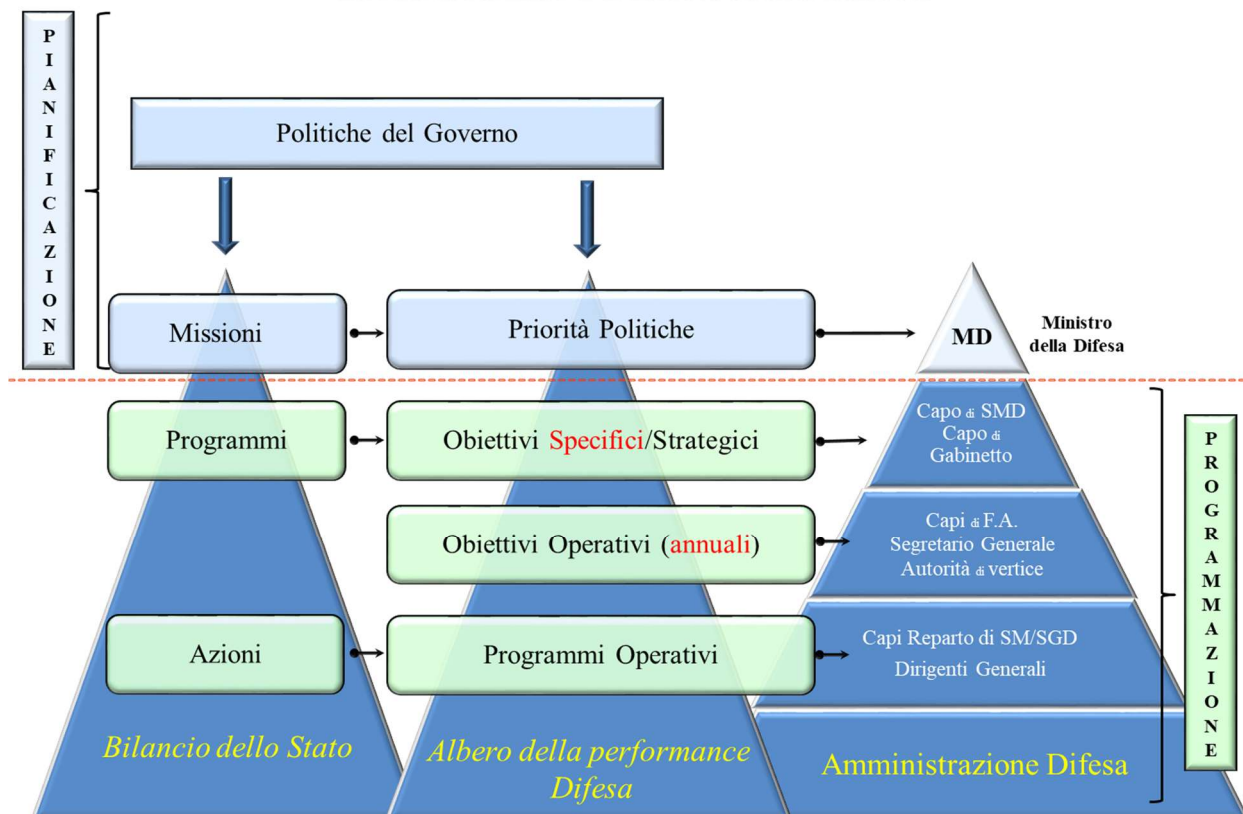


Fig. 8

2. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE

Gli OBO, o obiettivi di secondo livello, rappresentano il complesso delle “prestazioni” e dei “risultati” da assicurare per il conseguimento del superiore obiettivo specifico/strategico/strutturale. Essi sono attestati agli Organi Programmatori (OP), in capo ai rispettivi Titolari, o ad altra Autorità di Vertice, in relazione alle competenze/responsabilità nella specifica materia. Sono realizzati entro il ciclo di un esercizio finanziario e, qualora associati ad un determinato volume di risorse finanziarie funzionale al loro conseguimento, con le risorse di un singolo programma di spesa. Per ciascun OBO è previsto un risultato annuale da conseguire (Allegato E). Tutti gli obiettivi indicati nel Piano della *performance* 2022-2024, inclusi i programmi operativi discendenti, sono disponibili *online* nel SIFAD.

3. COLLEGAMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE CON ALTRI DOCUMENTI DI INDIRIZZO POLITICO

3.1. Collegamento con il piano triennale di prevenzione della corruzione, con il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con le direttive in materia delle pari opportunità e lavoro agile

Il Piano della *performance*, in qualità di principale documento di programmazione strategica, si raccorda al Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC), attraverso la valorizzazione di idonei indicatori all'*OBS015* “Assicurare il supporto al Ministro in tema di [omissis], nonché di prevenzione della corruzione, e promozione della trasparenza ed integrità”. Le specifiche filiere di dettaglio sui temi del PTPC potranno essere sviluppati nell’ambito dei citati obiettivi di *governance*.

Il Piano della *performance*, altresì, si raccorda alle direttive in materia di sviluppo e promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo, mediante uno specifico obiettivo strategico (*OBS012 – OBO08*). Infatti, l’attività di pianificazione e programmazione della promozione delle pari opportunità, unitamente alla redazione del pertinente “Piano triennale di azioni positive”¹

¹ Il d.lgs. n. 198/2006 prevede la redazione di “Piani triennali di azioni positive” da parte delle amministrazioni pubbliche aventi merito. La Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede un più stretto collegamento fra tali Piani e il Piano della *performance* e

(PTAP), incide sulla valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell'amministrazione nonché su quella individuale del dirigente responsabile. In ragione di tale collegamento, il PTAP del triennio 2022-2024, riportato in Allegato I, è stato predisposto e redatto dal Comitato Unico di Garanzia, approvato con decreto del Segretario generale della difesa/DNA in data 7 gennaio 2022, sarà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero della Difesa. Infine, si fa riferimento al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigono/revisionano. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile (smart working) prevedendo le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli e garantendo che i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa in tale modalità non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. . Tale Piano definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Ministero della Difesa ha adottato il proprio POLA (riportato in allegato L) con decreto del Ministro in data 9 settembre 2021..

Il DPCM 23 settembre 2021 ha, quindi, stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella resa in presenza. Le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da diffusione del Sars Cov 2.

Le modalità per il rientro in servizio in presenza dei dipendenti pubblici sono state disciplinate da apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 8 ottobre 2021 in attuazione del quale sono state adottate le relative linee guida riguardanti lo svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico. Tanto, ferma in ogni caso la regolamentazione dell'istituto in parola che deriverà dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni centrali 2019-2021 in via di definitivo perfezionamento.

Da ultimo si fa presente che l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 "decreto reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), documento di governance e programmazione che sostituirà il Piano della performance, il Piano operativo del lavoro agile e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. La scadenza per l'adozione del PIAO, originariamente fissata con il decreto "reclutamento" al 31 gennaio 2022, è stata prorogata al 30 aprile 2022 dal decreto "milleproroghe" varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri.

3.2. Collegamento ai servizi erogati dal Dicastero

Per quanto le attività istituzionali del Dicastero non si prestino pienamente a concretizzarsi in specifici servizi resi ad una particolare utenza o accessibili a domanda individuale, l'Amministrazione aggiorna, con cadenza annuale, la Direttiva concernente la Carta dei servizi e *standard* di qualità, di cui all'art. 28 del d.lgs. 150/2009 (d.M. 17 dicembre 2021 - Allegato G).

Alcuni servizi elencati nella Carta sono altresì raggiungibili *on-line*, in aggiunta ad ulteriori utili strumenti per la cittadinanza, sul sito istituzionale della Difesa²

Il livello qualitativo complessivo delle prestazioni fornite al pubblico è:

- monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, che misura il grado di raggiungimento dello *standard* di qualità programmato;
- reso disponibile, a cadenza annuale, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Dicastero³.

costituisce aggiornamento della normativa in vigore, atteso che il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha ancora trovato un adeguato livello di applicazione e un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

² https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizi_online.aspx

³ <https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizierogati.aspx>

3.3. *Customer satisfaction e valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*

La promozione della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle politiche pubbliche è ispirata dall'art. 118 della Costituzione, coerentemente con il principio di sussidiarietà ivi richiamato. In particolare, la sussidiarietà orizzontale vede il cittadino, sia come singolo sia attraverso associazioni, quale soggetto attivo che può provvedere direttamente o collaborare con le istituzioni negli interventi che incidono sulle realtà sociali a lui più vicine.

Con la modifica del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, operata dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il Legislatore ha dato maggiore concretezza al principio della partecipazione con particolare riferimento al ciclo della *performance*.

I cittadini prendono parte al processo di misurazione della *performance* organizzativa comunicando, anche direttamente all'OIV, la propria soddisfazione per le attività e per i servizi ricevuti dal Dicastero, di cui al citato d.M. 17 dicembre 2021 (Allegato G). Il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, è pubblicato annualmente nella sezione dedicata alla *customer satisfaction* del sito istituzionale del Dicastero⁴.

Pariteticamente, gli utenti interni dell'Amministrazione partecipano al processo di misurazione della *performance* organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto identificati specificamente dall'Amministrazione. Anche in questo caso, la misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi è pubblicata annualmente sul citato sito dell'Amministrazione.

Il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della *performance*, oltre a rispondere al quadro normativo sopra delineato, è funzionale al perseguimento delle finalità intrinseche dei sistemi di valutazione delle prestazioni (*performance management*). Attraverso tale coinvolgimento è possibile cogliere i vari significati e la differente rilevanza che i diversi *stakeholder* attribuiscono ai risultati conseguiti dall'Amministrazione.

L'approccio partecipativo deve, quindi, essere inteso nella maniera più ampia possibile lungo tutto il ciclo della *performance*, dalla fase di programmazione fino a quella di valutazione, secondo i modelli più innovativi di *governance*, promossi anche a livello internazionale. In questa prima fase, il Dicastero intende mettere in atto tutte le azioni necessarie ad effettuare una "mappatura" degli *stakeholder* e ad individuare una platea di soggetti qualificati da coinvolgere nella valutazione partecipativa⁵ secondo un principio di gradualità, con l'obiettivo di promuovere il miglioramento continuo del sistema di *performance management* e di valorizzazione dei *feedback* ricevuti nella riprogettazione di servizi ed attività.

In termini prospettici, alla luce delle recenti citate "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche" del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Dicastero avvierà un percorso di sviluppo della valutazione partecipativa riferito al rispetto di requisiti contenutistici e metodologici con l'obiettivo di:

- esplicitare il proprio modello di valutazione partecipativa già in sede di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- attivare l'effetto della valutazione partecipativa sulla *performance* organizzativa rimandando gli effetti sulla riprogettazione di servizi e attività e altri possibili effetti alle successive fasi di sviluppo.

3.4. *Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche*

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, in prosecuzione della sperimentazione di indicatori comuni a tutte le Amministrazioni pubbliche già avviata nel corso del 2019 nell'ambito della gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione e gestione della comunicazione e della trasparenza, ha definito con la circolare n. DFP-0080611-P del 30 dicembre 2019 il definitivo *set* di indicatori di

⁴ https://www.difesa.it/Customer_Satisfaction/Pagine/default.aspx

⁵ La valutazione partecipativa è una forma di valutazione della *performance* che avviene nell'ambito di un rapporto di collaborazione tra Amministrazione Pubblica e cittadini, coinvolge non solo gli utenti esterni ma anche quelli interni e comprende diversi ambiti e strumenti. All'interno di tale rapporto, il processo può essere guidato prevalentemente dall'Amministrazione (valutazione partecipativa) o dai cittadini (valutazione civica).

interesse, da rilevare su tutte le Amministrazioni pubbliche del perimetro per le quali trova applicazione il d.lgs. n. 150/2009.

La predetta circolare prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, debbano essere rilevati e trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica, i dati di monitoraggio sull'andamento degli indicatori comuni nel corso dell'anno precedente (riferiti all'anno 2020, in sede di prima applicazione), tramite uno specifico applicativo *on line*, raggiungibile dall'area riservata del Portale della performance, all'indirizzo: <https://banchedati.performance.gov.it>.

In tale quadro, anche per l'anno 2022, la Difesa continuerà, in un'ottica di rinnovata e propositiva sinergia con il citato Dipartimento, la rilevazione di tali indicatori (Allegato H) sulla base della metodologia già consolidata nella precedente fase di avvio.

Tale attività consentirà anche all'Amministrazione Difesa, al pari delle altre Amministrazioni centrali dello Stato, di poter beneficiare di un virtuoso processo di miglioramento continuo con la finalità di:

- accrescere la cultura della “misurazione” nelle varie articolazioni dell'Amministrazione;
- incentivare le politiche organizzative per meglio incidere sugli aspetti misurati;
- implementare il monitoraggio di parametri di confronto “standardizzati” che consentano la creazione di serie storiche dei valori degli indicatori;
- adiuvarne i processi decisionali dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. IL SISTEMA DI CONTROLLO PER LA VERIFICA DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Come sottolineato nelle Linee guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la fase di misurazione serve a quantificare i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, fornendo evidenza dei contributi delle articolazioni organizzative (*performance* organizzativa), nonché di quelli riconducibili ai singoli (*performance* individuale). Nella fase di valutazione si formula, invece, un “giudizio” complessivo sulla *performance* in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito, positivamente o negativamente, sul grado di perseguimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere, per migliorare nel ciclo successivo (mediante la nuova definizione di obiettivi e l'individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie da appostare per il loro conseguimento).

A mente della delibera CIVIT n. 23/2013, l'OIV valuta il funzionamento del processo di misurazione e valutazione in ambito Ministero della Difesa, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti (Fig. 2, ciclo di pianificazione e programmazione strategica), nonché i miglioramenti apportati.

5. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO

Ai fini della conoscibilità esterna, in stretta coerenza con le previsioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Difesa⁶, il presente Piano della *performance* è reso pubblico attraverso il sito internet istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente” ed il “Portale della *performance*” del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Inoltre, sempre in un'ottica di trasparenza, sia esterna che interna, nel corso degli *open day* previsti nel citato programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Dicastero, nonché in ogni utile circostanza, il Piano potrà essere presentato agli utenti.

6. CLAUSOLA FINALE

Il Piano della *performance* 2022-2024 è trasmesso alla Corte dei Conti per il previsto controllo di legittimità. In attesa degli esiti di tale controllo, si dovrà provvedere all'avvio immediato di tutte le attività propedeutiche e necessarie per la compiuta attuazione delle disposizioni contenute nel documento, al fine di non compromettere la piena realizzazione degli obiettivi fissati.

⁶ Il documento costituisce, ai sensi della vigente normativa, una specifica sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Amministrazione.