



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione sul funzionamento
complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni**

- Anno di riferimento 2013 -

Presentazione

La presente relazione fornisce un quadro consuntivo sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009 (di seguito "decreto"). E' stata redatta sulla base delle "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV" e della Delibera n. 23/2013 della CiVIT (ora A.N.AC.) concernente "Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni". Si è tenuto conto, altresì, delle indicazioni contenute nel "Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della *performance* per l'annualità 2013".

Nel documento, è apparso opportuno accennare agli sviluppi successivi al ciclo della *performance* 2013, già concretizzati nel "Piano della *Performance* 2014-2016 e Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'esercizio finanziario 2014".

Per gli Enti vigilati dalla Difesa, atteso il loro progressivo allineamento metodologico in materia di controlli interni con l'Amministrazione vigilante, è stato predisposto, per ragioni di praticità e facilità di lettura, in questa stessa Relazione, un apposito paragrafo ad essi dedicato.

In merito a tale ultimo aspetto, in ragione di modifiche dell'assetto organizzativo intervenute nei confronti di alcuni Enti vigilati e allo scopo di una più puntuale definizione delle modalità e procedure per l'esercizio dell'attività di valutazione e controllo, si evidenzia che è stato emanato il D.M. (Difesa) 9 settembre 2013¹, il quale ha individuato e circoscritto all'Agenzia Industrie Difesa (AID) ed alla Lega Navale Italiana (LNI) gli enti pubblici vigilati dal Ministero della Difesa che possono avvalersi, per le attività del ciclo di gestione della *performance* dell'OIV della Difesa².

¹ Che sostituisce e abroga il precedente D.M. (Difesa) 16 ottobre 2010.

² In relazione agli altri Enti di cui all'abrogato D.M. 16 ottobre 2010:
- dalla data di entrata in vigore del D.P.R. concernente "Regolamento recante la privatizzazione dell'ente pubblico Unione nazionale ufficiali in congedo

In ragione di tale provvedimento, l'OIV Difesa è chiamato ad esercitare su tali Enti le attività di cui:

- all'articolo 14, comma 4, lettera c) - per il solo ambito di conformità alle delibere dell'A.N.AC. -, lettera f) e lettera g) del decreto;
- all'articolo 6, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Di conseguenza (proprio per la concreta attuazione del richiamato D.M. 9 settembre 2013) sono state definite, con AID e LNI, procedure e modalità operative condivise volte a monitorare il loro ciclo di gestione della *performance*, destinate a trovare una prima completa realizzazione nel ciclo riferito all'E.F. 2014, non oggetto della presente Relazione, ma con un iniziale riscontro anche nella Relazione sulla *performance* 2013.

In relazione a quanto precede, anche i suddetti Enti hanno fornito, da parte loro, un proprio contributo alla presente Relazione (secondo l'allegato 1 della citata Delibera CiVIT n. 23/2013), come sintetizzato nel già citato paragrafo dedicato.

Infine, in ragione della rilevanza della tematica e delle significative connessioni ed integrazioni con il ciclo della *performance*, uno specifico paragrafo è dedicato alle iniziative ed attività intraprese dal Dicastero nell'anno 2013, in materia di prevenzione della corruzione, in ottemperanza alle disposizioni recate dalla legge n. 190/2012.

d'Italia, l'UNUCI "è trasformato in associazione con personalità giuridica di diritto privato, di rilevanza nazionale e senza fini di lucro". Come tale, non è più soggetta al decreto legislativo n. 150/2009;

- per l'ONFA, come sanzionato anche dalla CiVIT (ora A.N.AC.), non trova applicazione il decreto legislativo n. 150/2009 per la circostanza che non ha alle dipendenze personale contrattualizzato (pur essendo Ente pubblico);
- l'UITs, con nota del 27 agosto 2013 del proprio Consiglio Direttivo aveva espresso alla CiVIT (ora A.N.AC.) la decisione di affidarsi all'OIV del CONI, ricevendone il nulla osta.

Indice

A.	<i>Performance</i> organizzativa	pag.	1
B.	<i>Performance</i> individuale.....	pag.	4
C.	Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	pag.	6
D.	Infrastruttura di supporto: sistemi informativi e informatici	pag.	8
E.	Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	pag.	11
F.	Definizione e gestione degli <i>standard</i> di qualità	pag.	13
G.	Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	pag.	14
H.	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV ...	pag.	15
I.	Impostazione sistematica per la prevenzione della corruzione	pag.	15
L.	Enti vigilati dalla Difesa	pag.	17

A. Performance organizzativa

Il presente paragrafo fornisce una valutazione complessiva sull'intero processo relativo alla *performance* organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

In termini di programmazione, la definizione e declinazione degli obiettivi da perseguire e la determinazione della ripartizione delle risorse finanziarie sono stabilite dal Vertice militare, che per tale attività assume a riferimento le linee guida strategiche indicate dal Vertice politico-amministrativo del Dicastero attraverso l'"Atto d'indirizzo"¹.

I conseguenti processi, finalizzati alla definizione dell'intera filiera strategica, vedono il coinvolgimento degli attori istituzionali che, di concerto con lo Stato Maggiore della Difesa e con l'OIV, sviluppano l'albero della *performance*, che esprime il *cascading* degli obiettivi. Gli indicatori associati agli obiettivi si caratterizzano per i requisiti di "misurabilità in termini chiari e precisi" e "correlazione alla quantità e qualità delle risorse disponibili" chiaramente sintetizzati nella definizione dei valori *target*.

In progressione crescente, gli indicatori degli obiettivi sono derivati per aggregazione degli indicatori del controllo di gestione.

Questa impostazione assicura attendibilità e analiticità dei risultati profferiti dagli indicatori stessi. Ad esempio, l'indicatore multidimensionale della "Prontezza operativa" che misura la principale missione istituzionale delle Forze Armate, e quindi del Dicastero, non solo valorizza la media ponderata dei diversi parametri che compongono l'indicatore, ma espone una misura di sintesi che è rappresentativa anche della struttura territoriale del Dicastero.

Infatti, con l'indicatore standardizzato della "prontezza operativa" nel 2013 sono state rilevate 244 unità organizzative, corrispondenti a

¹ L'atto di indirizzo, che costituisce l'impulso del procedimento di programmazione strategica, indica, tra l'altro, le "priorità politiche" dell'amministrazione dalle quali discendono le "filieri strategiche".

circa 113.000 unità di personale, distribuite sull'intero territorio nazionale (reggimenti, unità navali, stormi, ecc.).

In tal modo i dati di sintesi, resi pubblici, sono assolutamente coerenti con gli stessi dati dettagliati e analitici usati dal Dicastero per l'attività interna di *benchmarking* e per le valutazioni comparative di efficacia ed efficienza delle singole Unità Organizzative Elementari, dati che per la loro evidente sensibilità non possono essere divulgati.

L'integrazione tra il ciclo della *performance*-controllo strategico ed il controllo di gestione è sempre più estesa: nell'E.F. 2012 è iniziata con gli indicatori standardizzati di "Prontezza operativa" e di "Volume di formazione"; è proseguita nel 2013 con gli indicatori di "*performance* dell'attività contrattuale centrale", sia dell'Area Tecnico/Amministrativa, sia di quella Tecnico/Operativa; nell'E.F. 2014 sono stati introdotti indicatori di diverse attività di Supporto Logistico allo Strumento Militare (supporto manutentivo dei mezzi, gestione delle scorte e dotazioni, supporto sanitario, supporto infrastrutturale, ecc.), che quindi rilevano le *performance* delle corrispondenti Unità organizzative territoriali; per l'E.F. 2015 si prevede di completare l'integrazione, per aggregazione, del controllo di gestione nel controllo strategico.

Sempre in un'ottica di integrazione e con riferimento al requisito metodologico della correlazione tra obiettivi individuati e quantità/qualità delle risorse disponibili, il bilanciamento tra missioni del Dicastero e vincoli finanziari si riflette nello sviluppo contestuale e interconnesso della declinazione delle attività gestionali (filiera strategica) con i volumi di risorse finanziarie necessarie per la loro realizzazione (formazione del bilancio), che ha piena espressione nelle Note Integrative².

Attesa la totale corrispondenza tra obiettivi/indicatori di primo livello nel ciclo della *performance* organizzativa e nelle Note Integrative, si evidenziano due aspetti particolarmente significativi:

² In tutte le loro versioni: a Disegno di Legge di Bilancio, a Legge di Bilancio, al Rendiconto Generale dello Stato.

- l'esplicitazione dei valori *target* degli indicatori per i tre E.F. del ciclo di programmazione (stante la valenza triennale delle Note Integrative);
- la correlazione tra risorse assegnate e obiettivi correlati, che si riflette nella possibilità di rimodulare i *target*, E.F. durante, in caso di variazioni del volume di risorse oltre il 10% in valore assoluto calcolato a livello di obiettivo strategico.

Nelle Note Integrative, inoltre, gli indicatori degli obiettivi di I livello sono corredati di descrizioni che li rendono più comprensibili anche a persone esterne al Dicastero³, mentre le schede anagrafiche, conformi alla Delibera CiVIT n. 89/2010 ed elaborate per tutti gli indicatori del Piano della *performance* completano le descrizioni, necessariamente sintetiche, presenti nel Piano stesso⁴.

Completano il quadro del sistema di gestione della *performance* organizzativa taluni aspetti metodologici, sviluppati nel corso del 2013, che hanno trovato compiuta attuazione iniziale nel Piano della *performance* 2014. Ci si riferisce in particolare a:

- elaborazione, nell'ambito della Priorità Politica "Razionalizzazione organizzativa e miglioramento dei processi", di uno specifico Obiettivo Strategico "Assicurare l'attuazione degli adempimenti in tema di pari opportunità/benessere organizzativo, di qualità dei servizi, di trasparenza ed integrità e di prevenzione della corruzione", che sintetizza lo stato di programmazione, gestione e rendicontazione delle attività in parola, anche valorizzando i distinti contributi delle articolazioni organizzative referenti;
- quantificazione delle risorse umane associate a tutti gli obiettivi strategici; tale valorizzazione è particolarmente significativa per

³ Ulteriori descrizioni degli indicatori a livello di "programmi di spesa", sostanzialmente coincidenti con gli Obiettivi di I livello sono disponibili nel "Rapporto sulla spesa delle Amministrazioni centrali dello Stato 2012" del MEF/RGS-http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Pubblicazioni/Analisi_e_valutazione_della_Spesa/Indicatori-dei-programmi/index.html.

⁴ A partire dall'E.F. 2012, tutti gli indicatori presenti nella filiera strategica sono dotati di "scheda anagrafica" e di scheda "test della fattibilità informativa dell'indicatore" (Delibera CiVIT n. 89/2010 - dimensione *compliance*).

quegli obiettivi, consistenti essenzialmente in attività di elaborazione organizzativa e di *policy*, ai quali non sono associate risorse “finanziarie”⁵.

B. Performance individuale

Il processo di assegnazione degli obiettivi è coerente con la Direttiva “Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile del Ministero della Difesa”; le procedure di programmazione degli obiettivi individuali e dei relativi indicatori di valutazione della *performance* del personale dirigenziale, di livello generale e non, sono state attivate secondo la tempistica stabilita nella Direttiva stessa. In particolare, gli obiettivi specifici sono risultati coerenti e aderenti rispetto:

- agli obiettivi generali connessi all’incarico, dedotti dal corrispondente decreto di conferimento dello stesso;
- ai provvedimenti ordinativi della struttura organizzativa, cui ciascun dirigente è preposto;
- alle disposizioni di natura organizzativa/funzionale adottati, anche successivamente, dall’Amministrazione Difesa.

Il procedimento di valutazione dei dirigenti di I e II fascia, si è concluso in aderenza alle tempistiche e procedure previste nella citata Direttiva; al riguardo sono emerse le seguenti valutazioni:

- dirigenti I fascia⁶: 8, tutti con punteggio 100;
- dirigenti II fascia: 100, di cui 89 con punteggio 100, suddivisi:
 - area Gabinetto: 9, tutti con punteggio 100;
 - area Giustizia Militare: 5, tutti con punteggio 100;
 - area Tecnico/Operativa (SMD): 10, di cui 9 con punteggio 100;
 - area Tecnico/Amm.va (SGD): 76, di cui 66 con punteggio 100.

⁵ Non sono associate per non renderne inutilmente oneroso il monitoraggio, in quanto non vi sono Unità Organizzative (U.O.) esclusivamente dedicate a tali obiettivi. Le risorse sono interamente allocate al “servizio” (o “programma operativo” secondo il Piano della *performance*) prevalente per le stesse U.O..

⁶ Inclusi anche dirigenti di II fascia con incarico da I fascia.

A consuntivo 2012, per i Dirigenti di I fascia si registrò l'identico risultato "a pioggia" (9 su 9 con punteggio 100), mentre su 102 Dirigenti di II fascia, i casi di risultato pari a 100 furono 89⁷.

L'attribuzione dei punteggi, che costituisce potenzialmente il momento più eminentemente meritocratico del procedimento di valutazione, appare quindi, non in linea sia con quanto disposto nella citata Direttiva, sia con il decreto legislativo n. 150/2009, sia con la legge n. 135/2012⁸, che vede nella differenziazione delle valutazioni effettuate in relazione all'effettivo merito del valutato (anche ai fini del riconoscimento dei sistemi premianti), uno dei suoi principi cardine. Nel corso del 2013 non sono intervenute sostanziali variazioni nell'effettivo funzionamento del sistema di valutazione. Le Autorità valutatrici si sono avvalse, per il solo personale dirigenziale con incarico di livello generale, del sistema informativo di monitoraggio predisposto dall'OIV in ambito Difesa, in cui sono ricompresi tutti i programmi operativi dei dirigenti generali civili.

Per il restante personale dirigente, così come per il 2012, si è fatto rinvio alle fasce di punteggio del precedente sistema di valutazione del Ministero della Difesa (Direttiva del 30 aprile 2008), anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, salve successive rideterminazioni.

Per il personale non dirigenziale non si è proceduto, in quanto il relativo sistema di *performance* individuale è sospeso con direttiva⁹ dell'Autorità politica *pro tempore*.

In relazione a quanto precede, così come rappresentato anche nella relazione sul 2012, l'OIV Difesa ritiene di non poter valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione della *performance* individuale. Tuttavia, in senso positivo, si evidenzia:

⁷ Nel 2012 il punteggio 100 tra i Dirigenti di II fascia era risultato così suddiviso: area GAB, 10 su 10; area Giustizia Militare, 6 su 6; area T/O, 7 su 8; area T/A, 66 su 78.

⁸ Di conversione del decreto legge n. 95/2012, con particolare riguardo all'articolo 5, comma 11.

⁹ Comunicazione del Gabinetto Difesa nr. APC/500565 in data 16 febbraio 2012, a firma del Sottosegretario delegato Dr. Gianluigi Magri.

- l'approvazione da parte del Sig. Ministro, in data 16 aprile 2014, del nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale dirigente civile, attualizzato al decreto legge n. 95/2012 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012, e alle più recenti normative in materia di trasparenza e anticorruzione;
- l'apertura di un tavolo per la revisione del sistema di *performance* individuale del personale non dirigenziale che, come detto, risulta sospeso.

Per completezza, non risultano essere state avviate procedure di conciliazione, né adottati processi formali o piani di miglioramento individuali.

Infine, non è stato ancora possibile attivare la prima rilevazione sul personale dipendente finalizzata a misurare il livello di benessere organizzativo¹⁰, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, il grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali. Si presume di svolgere la prima rilevazione entro il periodo maggio/giugno 2014, in modo da poter dare conto dei risultati nell'ambito della Relazione della *performance* 2013.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il processo di funzionamento del Sistema di valutazione si è mostrato adeguato in tutte le sue fasi, anche grazie all'articolato intervento dei molteplici Elementi di Organizzazione coinvolti, secondo le precipe competenze, attribuzioni e responsabilità.

In particolare:

- il Vertice politico-amministrativo (avvalendosi degli Uffici di diretta collaborazione) ha definito la *vision* organizzativa, le strategie e le

¹⁰ L'applicativo QAMM, sviluppato *in house* dall'OIV Difesa nel corso del 2012, non è poi stato implementato, in quanto la complessità di divulgazione del questionario attraverso la rete Intranet della Difesa ne impediva la diffusione verso gli Enti più periferici. Ci si è orientati quindi all'affidamento della rilevazione dei dati ad una Ditta specificamente qualificata, per la somministrazione del questionario via Internet.

Priorità Politiche e, a valle del processo di programmazione, attribuito le risorse finanziarie per la gestione amministrativa e la realizzazione degli obiettivi programmati;

- il Vertice strategico-militare (Capo di SMD avvalendosi dello Stato Maggiore della Difesa e delle altre articolazioni di Vertice) ha contribuito a: definire il contesto nel quale il Dicastero è chiamato ad operare e gli obiettivi che materializzano il cosiddetto “albero della *performance*”; predisporre le schede anagrafiche degli indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi; garantire – in stretta collaborazione con l’OIV – il raccordo tra controllo di gestione e controllo strategico;
- i Dirigenti del Dicastero (militari e civili) in posizione di “valutatori” e “validatori” hanno contribuito alla definizione e assegnazione degli obiettivi e dei relativi indicatori di misurazione dei Dirigenti civili della Difesa;
- l’OIV, ha verificato la coerenza degli obiettivi elaborati con le Priorità Politiche dettate dal Ministro;
- la Struttura Tecnica Permanente (STP) dell’OIV ha definito le modalità di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi attraverso le attività di monitoraggio.

Relativamente alla Struttura Tecnica Permanente (per la quale sono riportate nel prospetto analitico in allegato 1, sezione C le risorse umane e finanziarie assegnate, nonché le competenze professionali) si conferma l’adeguatezza ed efficacia delle vigenti norme ordinarie¹¹, anche ai fini dell’indipendenza di operato dell’OIV.

¹¹ Decreto del Presidente della Repubblica 11 marzo 2011, n. 65 concernente “Regolamento recante riorganizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro della difesa e disciplina dell’Organismo indipendente di valutazione della *performance*, a norma dell’art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150” che ha introdotto modifiche al Testo Unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare di cui al D.P.R. 15 marzo 2010, n.90. In particolare, l’art 21 così come novellato prevede:

- al comma 6, l’istituzione dell’Ufficio di supporto e la sua articolazione in due Reparti e tre Sezioni, di cui una dedicata al supporto informatico. La disciplina dell’organizzazione interna dell’Ufficio è devoluta ad apposita determinazione del Presidente dell’OIV;

Inoltre, all'interno della STP risiedono adeguate capacità e competenze per garantire compiuto sostegno alle attività dell'Organismo¹² tese a promuovere, all'interno del Dicastero, il pieno accoglimento dei principi enunciati nel decreto e l'aderenza alle delibere dell'A.N.AC..

Alla Struttura, anche per il ruolo propositivo finora svolto quale promotore e artefice dello sviluppo del Sistema, è riconosciuto un elevato grado di autorevolezza nel Dicastero, reso evidente dal totale coinvolgimento nella definizione degli elementi che confluiscono nel "Piano della *Performance* e Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione". L'attuale bilanciamento di competenze professionali nella STP include, oltre a quelle di natura amministrativa e giuridica, anche quelle operative ed informatiche. Tale composizione ha consentito di sviluppare, dal punto di vista concettuale, e realizzare, dal punto di vista informatico, gli strumenti che il Dicastero impiega per la gestione del Ciclo della *performance*.

D. Infrastruttura di supporto: sistemi informativi e informatici

In relazione all'evoluzione normativa riguardante i controlli interni e la misurazione della *performance* organizzativa, il Dicastero si è dotato, nel tempo, di diversi sistemi di controllo di gestione (SIV1, SIV2¹³) e controllo strategico (SPS, PIBOs Programmazione strategica, PIBOs Monitoraggio strategico, PIBOs Budget, PIBOs Nota integrativa al Rendiconto¹⁴) in grado di soddisfare le varie peculiari esigenze.

-
- al comma 7 la nomina del Responsabile dell'Ufficio di supporto con decreto del Ministro della Difesa su designazione del Presidente dell'OIV;
 - al comma 8, l'assegnazione all'Ufficio di supporto di un contingente di personale non superiore a 14 unità.

¹² A partire dal 30 aprile 2013 è stata modificata in senso monocratico la configurazione dell'Organismo, in precedenza collegiale.

¹³ Il Sistema Informativo di Vertice – 1^a fase (SIV1) è una procedura informatica per il controllo della spesa degli Enti centrali atta a formalizzare e gestire il bilancio della Difesa. Il Sistema Informativo di Vertice – 2^a fase (SIV2) è una procedura informatica per il supporto della contabilità economico-analitica, del controllo di gestione e del controllo della spesa finanziaria.

¹⁴ Il Sistema di programmazione della spesa (SPS) consente agli Organi Programmatori della Difesa, ai vari livelli di responsabilità e secondo i vincoli

Nell'ambito dei suddetti sistemi gestionali, il SIV1 rileva i movimenti programmatico-finanziari relativi al flusso discendente per la spesa accentrata e decentrata in contabilità ordinaria e decentrata in contabilità speciale. Tale sistema garantisce sincronismo, coerenza e conformità tra la programmazione/controllo strategico e la programmazione/gestione finanziaria attraverso l'inserimento dei codici della filiera degli obiettivi sui singoli provvedimenti¹⁵ utilizzati per assegnare i finanziamenti agli Enti preposti al loro impiego amministrativo; ciò consente l'associazione delle poste finanziarie ai pertinenti obiettivi di riferimento e la loro tracciabilità fino al perfezionamento dell'impegno di spesa.

Il SIV2 supporta il Controllo di Gestione (CdG) accentrato del Dicastero, contestualmente alla Contabilità Economica Analitica, come regolata dal vigente "Manuale dei Principi e delle Regole Contabili" del MEF. La struttura logica è organizzata per:

- unità organizzative (responsabilità - struttura ordinativa)¹⁶;
- costi sostenuti (natura dei costi - Piano dei Conti);
- finalità perseguite (scopo dell'attività - Piano dei Servizi).

definiti dallo Stato Maggiore della Difesa, di "governare e sviluppare", in tutte le sue fasi, l'intero processo di programmazione dello stato di previsione della spesa. A processo ultimato è in grado di riversare automaticamente i dati in esso contenuti sul modulo "programmazione" dell'applicativo PIBOs. Il Processo integrato bilancio obiettivi strategici (PIBOs) - programmazione strategica - consente di sviluppare, in relazione alle Priorità Politiche definite dal Ministro, il discendente piano degli obiettivi (albero della *performance*) ed indicatori, in forma integrata con l'applicativo SPS. Il PIBOs - monitoraggio strategico - consente di aggiornare, rilevare e rappresentare le variazioni afferenti gli "elementi di monitoraggio" della filiera degli obiettivi, ovvero indicatori, risorse finanziarie (stanziato, stanziato aggiornato, impegnato) associate ad ogni singolo Programma Operativo (PO). Il PIBOs *Budget*: consente, sulla base dei dati di *budget* forniti alla RGS dai Centri di costo della Difesa, di correlare tali dati con le strutture deputate alla realizzazione di ciascun programma operativo, ciò sia in fase di formazione del *budget* sia di rilevazione. Il PIBOs - Nota integrativa al Rendiconto consente, sulla base dei dati di consuntivo ricevuti, tramite flusso, dalla RGS, di correlare tali dati con ciascun PO, permettendo una valutazione dei risultati conseguiti alla luce delle risorse finanziarie complessivamente allocate nell'EF sugli stessi.

¹⁵ In ambito Difesa, definiti come modelli "B" o "C".

¹⁶ La struttura per responsabilità è correlata alla struttura gerarchica (centrale e periferica) della Difesa.

In tal modo il CdG, quale strumento di controllo direzionale, si integra perfettamente nel processo iterativo di programmazione economico-finanziaria e del bilancio del Dicastero.

Infatti, come già evidenziato, le metriche e gli indicatori sviluppati nell'ambito del CdG sono stati progressivamente inglobati nella struttura degli indicatori della Programmazione Strategica per obiettivi¹⁷, alimentando sempre più estesamente di anno in anno gli indicatori associati alle Note Integrative.

Questo orientamento rende omogenee e confrontabili le rilevazioni del monitoraggio strategico e concorre alla semplificazione ed attendibilità dell'impianto generale di misurazione della *performance*.

Inoltre, le misure quantitative e qualitative dell'*output* prodotto, assicurata dagli indicatori del CdG, sono funzionali all'analisi dei risultati conseguiti dalle Unità Organizzative (periferiche e centrali) e, quindi, in fase di consuntivazione, alla valorizzazione delle esperienze maturate con la conseguente rilevazione delle criticità e dei punti di forza della filiera programmatica.

Il *feedback* garantito dagli indicatori del CdG appare pertanto l'*incipit* del processo di revisione di quanto pianificato con il ciclo di programmazione economico-finanziaria successivo.

Pertanto, il CdG supporta l'orientamento strategico e le conseguenti scelte operative secondo un processo "circolare" ed "iterativo".

Nel 2013, la Difesa ha attuato una profonda revisione del Piano dei Servizi, finalizzata a migliorare l'integrazione del CdG con gli altri sistemi di misurazione, valutazione e controllo interno. Conseguentemente, il vigente Piano dei Servizi é:

- pienamente coerente con gli sviluppi della struttura del bilancio (attività dei NAVS e individuazione delle "azioni", di cui rispettivamente agli art. 39 e 40 della legge n. 196/2009);
- allineato con le "attività" della Relazione al Conto Annuale (di cui al Titolo V del decreto legislativo n. 165/2001).

¹⁷ Cfr. precedente paragrafo A "Performance organizzativa".

In linea con la suaccennata razionalizzazione, sono in fase di completamento concettuale gli ulteriori sviluppi che si intendono implementare (anche informaticamente) fin dal ciclo della *performance* per l'E.F. 2015, revisionando la struttura del bilancio finanziario e quella della programmazione strategica in modo da:

- completare la corrispondenza univoca di ciascun programma di spesa con un solo Centro di Responsabilità;
- aggiornare l'albero della *performance* in modo che ciascun Obiettivo di I livello (c/d Obiettivi Strategici - OBS) sia alimentato da un solo programma di spesa del bilancio finanziario.

E. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel corso del 2013, alla riconfigurazione dell'area web "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Difesa è seguita una graduale implementazione dei sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, sebbene, talvolta, si sia reso necessario attingere ad archivi cartacei.

Il modello organizzativo di raccolta ed edizione dei dati prevede che ogni Unità Organizzativa (U.O.) interessata individui un dirigente responsabile della immissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati di pertinenza e comunichi al Responsabile per la trasparenza (di seguito, Responsabile) l'elenco dei nominativi degli operatori; quest'ultimo, a cura del Responsabile stesso, viene trasmesso alla sezione Internet dell'Ufficio pubblica informazione dello Stato Maggiore della Difesa, per le previste attività di configurazione ed assegnazione delle credenziali di accesso.

La modalità procedurale attraverso la quale viene effettuata la pubblicazione dei dati è quella della "*redazione distribuita*", in virtù della quale all'interno di ogni U.O. della Difesa è attivato un gruppo di operatori. Tali operatori agiscono come autori di contenuti di

un'area specifica del portale secondo differenti livelli di responsabilità, favorendo, in tal modo, le procedure di verifica e controllo dei dati/atti/documenti pubblicati (*editor, author e moderator*).

Ciascun dirigente responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati stessi, anche tramite i propri operatori, provvede, per la parte di competenza, all'inserimento diretto dei dati sul sito Internet istituzionale – area “Amministrazione trasparente” – previa approvazione da parte dell'Ufficio pubblica informazione dello Stato Maggiore della Difesa.

Relativamente al monitoraggio delle informazioni immesse e dell'ottemperanza alla normativa di riferimento ed alle disposizioni dell'A.N.AC. e del Responsabile, questo è assicurato dalla suddetta rete di dirigenti responsabili, mentre il monitoraggio del sito volto alla verifica della regolarità e della tempestività dei flussi informativi è effettuato con cadenza trimestrale dal Responsabile. A tal fine quest'ultimo controlla la qualità e la “fruibilità” dei dati da intendersi in termini di completezza, aggiornamento e pubblicazione in formato aperto e relaziona sulle attività svolte, con referto scritto, inviato al competente Ufficio di diretta collaborazione ed all'OIV.

Con riferimento alla rilevazione degli accessi all'area web “Amministrazione trasparente”, ne è stato acquisito il numero su base annuale finalizzato alla successiva pubblicazione sul sito Internet istituzionale nella sotto-sezione “Altri contenuti”, rendendo altresì possibile determinare la provenienza per aree geografiche dei visitatori della predetta area web. Invece, non è risultato ancora possibile verificare il livello di qualità delle informazioni pubblicate percepito dagli utenti del sito e raccogliere segnalazioni, suggerimenti e proposte per il miglioramento della sezione.

E' da evidenziare, infine, come le specifiche indicazioni fornite dall'A.N.AC. con le delibere n. 65 e 66 del 2013 con riguardo rispettivamente agli obblighi di pubblicazione degli organi di indirizzo politico ed all'applicazione del regime sanzionatorio, sono state

recepite dall'Amministrazione nella fase preparatoria e propedeutica alla redazione dell'Aggiornamento 2014-2016 del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Dicastero, ispirato nell'articolazione e nei contenuti alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 33/2013 (*“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*), nonché alle linee guida contenute nella delibera dell'A.N.AC. n. 50/2013, ed opportunamente adeguate alla specifica configurazione della Difesa.

Anche se verificatosi all'inizio del 2014, si ritiene significativo segnalare, per completezza, che con D.M. (Difesa) 4 marzo 2014 l'incarico di Responsabile della trasparenza è stato attribuito al Responsabile per la prevenzione della corruzione, favorendo l'ulteriore sinergia tra i due ambiti strettamente correlati.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 198/2009 ed alla connessa delibera n. 88/2010 dell'A.N.AC. (*“Linee guida per la definizione degli standard di qualità”*), l'Amministrazione ha adottato e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero il D.M. (Difesa) 19 ottobre 2011 recante una prima *tranches* di servizi e relativi *standard* qualitativi. L'elencazione, seppur apparentemente riduttiva rispetto all'attività dell'Amministrazione Difesa, è stata ritenuta, in realtà, indicativa delle tipologie esistenti, tenuto conto che la missione dell'A.D. esplica i propri effetti a vantaggio della collettività in senso indifferenziato e solo marginalmente si presta alla concretizzazione in servizi all'utenza accessibili a domanda individuale.

Premesso quanto sopra, nel corso del 2013 è stata condotta un'attività volta alla revisione dell'elencazione contenuta nel citato D.M. al termine della quale tuttavia il quadro generale è risultato sostanzialmente invariato. Pertanto, nel corso del 2014, ed in prosieguo nei successivi esercizi finanziari, dovranno essere svolte

una serie di attività, già formalmente auspiccate, le cui risultanze, ad avviso di questo OIV, dovranno necessariamente condurre, in ultima analisi, all'approvazione di un nuovo D.M. che consolida, aggiorna e sostituisce quello vigente (attività prevista nella Programmazione Strategica 2014)¹⁸.

Nel periodo di riferimento, gli strumenti di monitoraggio e di misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi non sono stati oggetto di specifiche iniziative di revisione.

Gli organi preposti alla gestione dei reclami non sono stati attivati per episodi significativi e, dunque, non si è ritenuta costo-efficace l'implementazione di ulteriori misure organizzative, considerata la perdurante assenza di istanze risarcitorie o di *class action*.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come già espresso nella precedente relazione, l'effettivo utilizzo dei risultati del sistema di valutazione e misurazione trova concreta risposta nella metodologia adottata in seno al Dicastero che prevede una stretta correlazione tra le diverse fasi in cui si sviluppa e articola il controllo strategico costituendo, nel suo complesso, un sistema circolare ed iterativo in cui la fase di programmazione, gestione e rendicontazione interagiscono attraverso un continuo processo osmotico e di *feed-back*. Ciò ha assicurato, nel tempo, il trasferimento e la valorizzazione delle esperienze maturate in ciascuna fase sulle altre e quindi sostenuto il processo evolutivo e migliorativo del sistema stesso.

E' a tale ottica di "concorso" ad un più generale processo che devono essere quindi necessariamente ricondotte le indicazioni emerse in fase di monitoraggio strategico che hanno contribuito, nel tempo, a:

- affinare la filiera strategica assicurandone una sempre maggiore coerenza con l'Atto di indirizzo;

¹⁸ Cfr. pag. 50 del "Piano della Performance 2014-2016".

- migliorare la correlazione tra complessità delle attività (risposta alla molteplicità di *input*) e livello ordinativo responsabile della loro esecuzione (risposta alle esigenze organizzative);
- meglio caratterizzare le attività condotte in seno al Dicastero, sia estendendo il controllo su un sempre maggiore numero di attività, sia perfezionando gli indicatori di *performance*, e aggiornando di conseguenza le schede anagrafiche degli stessi;
- pervenire ad una allocazione di risorse finanziarie su ciascun obiettivo maggiormente coerente con esigenze di razionalizzazione delle stesse;
- individuare e mettere a sistema “serie storiche” di nuovi e più significativi indicatori, volte a definire costi unitari e fabbisogni *standard*, i previsti livelli di *output* dei servizi istituzionali;
- definire, per ciascun obiettivo, valori *target* realistici e al contempo sfidanti, aggiornati in base ai dati consuntivi raccolti.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

La prima e principale modalità si sviluppa secondo le aggiornate procedure descritte nei precedenti paragrafi “A” e “C”.

Sussiste, inoltre, una seconda modalità che si sviluppa sulla base delle disposizioni impartite dall’Autorità politica e compatibilmente con le risorse a disposizione, attraverso un mirato piano di controlli “monotematici” su specifici profili di criticità. Il suddetto piano è stato opportunamente bilanciato ed armonizzato, nell’ambito complessivo della “sistematica dei controlli” operanti all’interno dell’organizzazione, onde non tralasciare profili scoperti, né tantomeno realizzare inefficienti sovrapposizioni, ferma restando la disciplina di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 286/1999.

I. Impostazione sistematica per la prevenzione della corruzione

Si ritiene significativo un cenno all’attività svolta nel 2013, in adempimento al disposto della legge n. 190/2012, integrata a

coordinata nel ciclo della *performance* con gli altri settori dei controlli interni. Il Responsabile della prevenzione della corruzione¹⁹ (RPC) del Ministero della difesa è stato nominato con D.M. (Difesa) 9 ottobre 2013.

Per finalizzare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Codice di Comportamento entro il 31 gennaio 2014, il RPC ha coordinato e diretto una sollecita e complessa strategia di attività, che ha coinvolto tutte le articolazioni del Dicastero più interessate (Stati Maggiori, Comando Generale CC, Segretariato Generale, OIV). Limitatamente agli *step* di maggiore rilevanza esterna:

- creazione di una rete di Referenti e coinvolgimento dei dirigenti responsabili delle aree di competenza;
- pubblicazione sul sito *web* della Difesa, in conformità alla Delibera CiVIT n. 75/2013, dell'avviso di avvio dell'elaborazione del Codice, per favorire la più ampia partecipazione di *stakeholder*;
- standardizzazione formale e sostanziale dei contributi forniti dalle diverse U.O. del Dicastero;
- pubblicazione sul sito web istituzionale dell'avviso inerente la predisposizione del Piano, ai fini di consentire ai soggetti interessati di far pervenire eventuali proposte e osservazioni all'apposito indirizzo anticorruzione@bilandife.difesa.it.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è stato approvato dal Ministro della Difesa *pro tempore* il 29 gennaio 2014, unitamente al Codice di Comportamento, inserito all'interno del Piano.

Attualmente il Piano triennale della trasparenza e integrità (P.T.T.I.) rimane distinto rispetto al P.T.P.C.. L'integrazione dei due documenti avverrà quanto prima, anche alla luce della già accennata unificazione dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della

¹⁹ Senza ulteriori oneri per l'Amministrazione, l'incarico di RPC è stato attribuito al Ten. Gen. Giuseppe Fabbri, in atto Direttore Centrale dell'Ufficio Centrale del Bilancio e degli Affari Finanziari.

Corruzione con quello di Responsabile della Trasparenza, recentemente attuata con D.M. (Difesa) in data 4 marzo 2014.

Un'apposita sezione del P.T.P.C. è dedicata all'integrazione nel ciclo della *performance*. In tale contesto sono stati definiti il coordinamento del piano con gli strumenti di controllo e valutazione gli obiettivi e indicatori della *performance* (individuale ed organizzativa) per i dirigenti responsabili della implementazione delle misure.

Nel Piano della *performance* del Ministero della difesa per il triennio 2014-2016 è stato previsto uno specifico obiettivo strategico (OBS 228) per la misurazione – tra le altre predisposizioni – del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati in materia di prevenzione della corruzione. In fase di prima applicazione del Piano, la filiera strategica discendente dall'OBS citato è stata strutturata in maniera da includere le attività in capo al RPC e le disposizioni riferite ai due principali “pilastri” del complessivo impianto dettato dal P.N.A.:

- impiego amministrativo delle risorse finanziarie;
- formazione e rotazione del personale destinato/impiegato in attività più esposte al rischio di corruzione.

E' stato inoltre previsto uno specifico obiettivo attribuito all'Ufficio Centrale per le Ispezioni amministrative affinché nel corso dell'attività ispettiva (controlli diretti e decentrati) sia verificata l'ottemperanza alle disposizioni recate dal Piano. Gli obiettivi ai vari livelli della filiera, sono corredati da specifici indicatori di misurazione del loro grado di raggiungimento.

L. Enti vigilati dalla Difesa

Aspetti generali.

Il 2013 è stato un anno di transizione per il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità degli Enti vigilati dall'Amministrazione Difesa, che, come precisato nella “Presentazione”, ai fini dell'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009, sono l'**Agenzia Industrie Difesa** (AID) e la **Lega Navale Italiana** (LNI). Poiché il ruolo dell'OIV Difesa nei confronti di AID e LNI si è consolidato solo con il citato D.M.

(Difesa) 9 settembre 2013, gli effetti sul ciclo della *performance* si esplicano pienamente a partire da quello riferito al 2014, ma gli adeguamenti discendenti trovano riscontro anche nella consuntivazione riferita al ciclo del 2013.

In materia di strutturazione del sistema di obiettivi (filiera degli obiettivi strategici, obiettivi operativi, programmi operativi) e rispettivi indicatori per la *performance* organizzativa, è stato adottato un *cascading* del tutto analogo a quello utilizzato per il Dicastero, con i dovuti adeguamenti principalmente nei collegamenti tra obiettivi strategici e risorse economiche-finanziarie, tenuto conto che per AID e LNI non si applica la sistematica contabile della legge n. 196/2009, né, di conseguenza, la rappresentazione mediante le Note Integrative (alla legge di bilancio ed al rendiconto generale).

A supporto informativo per la programmazione ed il monitoraggio del ciclo della *performance*, l'OIV Difesa ha elaborato e reso disponibile a AID e LNI, in ambiente *difenet* un apposito applicativo denominato SIEV²⁰, che deriva concettualmente dal sistema PIBOs (di uso consolidato per il controllo strategico e la gestione della *performance* organizzativa della Difesa) del quale rispecchia sostanzialmente la struttura logica.

Premesse tali considerazioni generali e di prospettiva verso il 2014, si riepilogano di seguito gli elementi salienti sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, riferito al 2013, per i due Enti vigilati in parola.

Performance organizzativa.

AID

La consuntivazione semestrale, i cui documenti informativi sull'andamento economico dell'Agenzia espongono le variazioni comportanti significativi risvolti economici nell'organizzazione delle Unità produttive, nell'evoluzione dei mercati, nonché negli *output*

²⁰ Sistema Informativo Enti Vigilati.

prodotti, costituisce il monitoraggio intermedio per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Quindi, a consuntivo, attraverso la comparazione tra i risultati conseguiti e le indicazioni preventive, qualitative e quantitative, esposte nei Budget e nella filiera degli obiettivi, si avrà una compiuta valutazione e misurazione della *performance* organizzativa delle singole Unità e dell’Agenzia nel suo complesso. La reportistica relativa agli esiti del monitoraggio a consuntivo è destinata sia al Vertice politico-amministrativo, quale aspetto essenziale della vigilanza svolta sull’Agenzia, sia agli *stakeholder* esterni, in quest’ultimo caso attraverso l’inserimento dei risultati conseguiti all’interno della “Relazione sulla *performance*” pubblicata sul sito istituzionale. Non sono state rilevate nel corso del 2013 criticità tali da modificare gli obiettivi pianificati ad inizio d’anno.

LNI

I monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi seguono frequenze di rilevazione differenziate in relazione alla tipologia dei diversi obiettivi. Infatti, data la diffusione su tutto il territorio nazionale delle numerose Strutture Periferiche, ne consegue una difficoltà di concentrazione ed analisi, in un unico momento, della significativa mole di dati ed informazione che, ai fini del monitoraggio sull’andamento degli obiettivi, affluiscono senza soluzione di continuità alla Sede Centrale. Tale modalità di verifica permette comunque al Presidente della LNI (Organo di Vertice della Lega) di ricevere un’adeguata reportistica sull’andamento delle attività, anche per gli obiettivi monitorati con minore frequenza. Anche nel caso della LNI, non sono state rilevate criticità tali da comportare modifiche agli obiettivi programmati.

Performance individuale.

AID

Gli obiettivi individuali sono assegnati annualmente alle singole figure professionali che partecipano, per quanto di competenza, ai vari livelli (direttamente o indirettamente), alla realizzazione del Piano

Operativo e del Piano degli investimenti annuali. In particolare, non essendo l’Agenzia dotata di personale dirigente civile con contratto a tempo indeterminato, risultano oggetto del sistema di valutazione i funzionari (III Area – Direttiva), gli addetti ed assistenti (II Area – Esecutiva) e gli ausiliari (I Area – Ausiliaria). Comunque, i Capi delle Unità produttive (stabilimenti/arsenale) rispondono direttamente al Direttore degli obiettivi, sia quantitativi che qualitativi del Piano Operativo e degli investimenti, a loro assegnati. Gli obiettivi individuali sono definiti a valle della determinazione degli obiettivi operativi delle strutture e come diretta conseguenza di questi ultimi. Nel suo complesso, il processo di assegnazione degli obiettivi risulta coerente con l’apposito Sistema adottato per la valutazione e misurazione della *performance* individuale. Avendo adottato lo stesso strumento utilizzato dalla Difesa per la misurazione della *performance* del personale (civile non dirigente), anche l’Agenzia ha sospeso le procedure di valutazione individuale in linea con la determinazione assunta dall’Autorità politica *pro tempore*²¹.

LNI

Rispetto alle osservazioni contenute nel “Rapporto individuale sull’avvio del ciclo di gestione della *performance* per l’annualità 2013”, per la mancata specificazione degli obiettivi individuali e, in particolare, per il non esplicito collegamento tra gli obiettivi organizzativi e quelli individuali dell’unico dirigente della LNI, un deciso miglioramento sarà attuato a partire dall’E.F. 2014. Infatti nel corso del 2013 è stato elaborato, migliorando e sviluppando ulteriormente il Piano della *performance* 2013, il *cascading* di tutti gli obiettivi della Lega Navale.

Infrastruttura di supporto - sistemi informativi e informatici.

AID

Il sistema di Controllo di Gestione (CdG) è attuato per tutta l’Agenzia (Sede e Unità produttive) ed è previsto dal Regolamento governativo di

²¹ Cfr. Nota n. 10.

Organizzazione e Funzionamento in base al quale la sua attività è controllata anche dal Collegio dei Revisori dei Conti oltre che dalla Corte dei conti. Fondamentale per il CdG è il livello di informatizzazione della gestione amministrativa e patrimoniale. Al riguardo, l'Agenzia è dotata di un sistema informativo integrato nel quale i dati di contabilità economico-patrimoniale, dei magazzini e della produzione e dei loro costi, quelli degli acquisti e delle vendite, nonché quelli inerenti i costi del personale, sono fra loro interconnessi e confluiscono nella contabilità generale e bilancio, riconciliati con quelli provenienti dal CdG. Tale sistema integrato è stato oggetto nel corso del 2013 di manutenzione evolutiva finalizzata a migliorarne ulteriormente le prestazioni. Da menzionare infine anche i Sistemi informativi interni dedicati alla misurazione del valore della produzione, sistemi anche questi da affinare ulteriormente in modo tale da superare attuali discrasie (nel caso di specie, la mancata acquisizione dei dati di produzione afferenti le ore di lavorazione prestate dalle singole persone su singole commesse).

LNI

Il Controllo di Gestione, pur non essendo informatizzato in rete, produce una serie di dati di contabilità analitica, attraverso un sistema di reportistica cartacea o tramite e-mail e secondo una tempistica differenziata. L'insieme di tali informazioni alimenta il controllo strategico, consentendo il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi.

Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

AID

L'entrata in vigore del decreto legislativo n. 33/2013 ha influenzato l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, recando la necessità di integrare e ampliare la portata delle informazioni presenti sul sito, secondo quanto previsto dalla normativa, ma anche il suo adeguamento, mediante l'eliminazione di

quelle divenute ormai obsolete. Tale aggiornamento è finalizzato a porre maggiore attenzione al concetto di “fruibilità” data dalla sinergia di: completezza delle informazioni, aggiornamento delle stesse e utilizzo del formato aperto.

Il dover applicare le disposizioni contenute nell’articolo 43 del citato decreto e la mancata nomina del Responsabile alla Trasparenza²² protrattasi per la maggior parte del 2013, ha comportato che ogni Responsabile di Ufficio della Direzione Generale sia stato sensibilizzato alla raccolta, aggiornamento e pubblicazione direttamente sul sito istituzionale dei dati di propria competenza.

Tali attività sono collegate ai flussi informativi dei corrispettivi uffici presenti nelle Unità Produttive e ai processi di lavoro e agli aggiornamenti comunicati da queste o dagli uffici centrali di competenza. Di fatto, per motivi tecnici non si è ottemperato alla normativa sulla trasparenza.

In merito all’effettivo utilizzo dei dati, da parte degli utenti della sezione “Amministrazione Trasparente”, l’AID sta verificando la modalità più efficace per rilevare il numero di accessi degli utenti al portale per sintetizzarli nella sezione denominata “Altri Contenuti”.

LNI

Per tutte le tipologie di dati previsti nell’apposita sezione dell’Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, la disponibilità è data da un archivio cartaceo. La trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione avviene tramite consegna cartacea.

²² Non potendo individuare adeguate figure professionali (assenza di Dirigenti Generali e di Dirigenti a tempo indeterminato) atte a operare in materia di trasparenza (nonché di anticorruzione) l’Agenzia ha richiesto (9 luglio 2013), di potersi avvalere del Responsabile della trasparenza dell’Amministrazione Difesa; richiesta successivamente accolta. A partire dal 2014, recependo le indicazioni fornite dall’OIV Difesa, in merito alla possibilità di estendere le competenze del Responsabile della prevenzione della corruzione anche alla Trasparenza, disponendo quindi di un unico responsabile per entrambi i settori, il Direttore Generale dell’Agenzia, con Decreto 28 marzo 2014, ha attribuito l’incarico di Responsabile alla Trasparenza allo stesso Responsabile della prevenzione della corruzione, già in precedenza individuato esternamente all’AID.

La pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” è operata mediante inserimento manuale. In relazione agli altri specifici aspetti richiamati nella citata sezione E del prospetto allegato, si evidenzia la mancanza di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi ad “Amministrazione Trasparente”, nonché la pubblicazione delle informazioni sull’organizzazione della Lega e sulla sua Presidenza Nazionale in pagine del sito diverse da “Amministrazione Trasparente”. Al riguardo, la LNI ha rappresentato che tali discrepanze di pubblicazione sulla sezione “Amministrazione Trasparente” saranno definitivamente risolte con l’esecuzione di un contratto, già affidato, per l’approntamento del nuovo sito, la cui architettura sarà allineata alle disposizioni normative vigenti.

Definizione e gestione degli standard di qualità per i servizi resi all’utenza.

AID

In relazione al profilo industriale che caratterizza la produzione delle Unità operative dipendenti dall’AID, il concetto di “standard di qualità” si applica massicciamente ai processi ed all’output produttivo. Infatti la maggior parte degli stabilimenti sono dotati di certificazioni di qualità²³. Invece, non risulta applicabile lo standard di qualità per “servizio pubblico”, ai sensi del decreto legislativo n. 198/2009. Infatti, per lo specifico profilo industriale proprio dell’Agenzia, essa non eroga servizi rivolti al pubblico (non sono presenti attività del tipo ufficio relazioni con il pubblico, biblioteche, rilascio di certificazioni o modulistica, ecc.).

LNI

La Lega Navale è un ente preposto a servizi di pubblico interesse che si ispira ai principi dell’associazionismo, al fine di svolgere comunque attività di promozione ed utilità sociale, ma non quella tipologia di attività ricompresa nella summenzionata definizione di “servizio pubblico”. Per tale motivo, non è stato elaborato ed emanato un

²³ <http://www.agenziaindustriedifesa.it/certificazioni.aspx>.

decreto che stabilisse gli standard dei servizi. Tuttavia, la LNI ha inteso comunque individuare obiettivi che valorizzassero il continuo miglioramento dei propri processi organizzativi. In tal senso si configura l'indicatore "tempo medio in giornate lavorative di processo delle richieste di tesseramento alla Presidenza nazionale", con valore di riferimento ≤ 7 .

Roma, 30 APR. 2014

IL PRESIDENTE

(Amm. ~~Sq.~~ Cristiano **BETTINI**)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cristiano Bettini', written over the printed name. The signature is stylized with a large initial 'C' and a long horizontal stroke at the end.

oiv@difesa.it