



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

“Relazione sulla *performance* per l’anno 2016”

Processo di validazione

Indice

1.	PREMESSA	2
2.	LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	2
3.	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE	3
3.1	PARAGRAFO 1: PRESENTAZIONE E INDICE	3
3.2	PARAGRAFO 2: SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI.....	3
3.3	PARAGRAFO 3: OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	5
3.4	PARAGRAFO 4: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	7
3.5	PARAGRAFO 5: PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	7
3.6	PARAGRAFO 6: IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	8
3.7	ALLEGATI.....	9
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	9
5.	PROSPETTO RIASSUNTIVO DELLE CONCLUSIONI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	11

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della Relazione sulla *performance* (di seguito *Relazione*) per l'anno 2016 redatta dall'Amministrazione Difesa, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d. lgs. n. 150/2009 -*e successive modificazioni*- (di seguito *decreto*), in data 30 giugno 2017 e trasmessa¹ all'OIV in pari data.

La validazione della Relazione da parte dell'OIV, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto. Essa, in estrema sintesi, attesta la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione.

Il processo di validazione della Relazione è avvenuto secondo quanto indicato dalla Delibera n. 6/2012 della CiVIT -*e successivo aggiornamento del 4 luglio 2013*²- ispirandosi ai principi di indipendenza ed imparzialità. L'attività è stata condotta in modo da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale ed idonee a consentire all'Amministrazione di ricercare future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a favorire i processi di miglioramento.

2. Le fasi del processo di validazione

Il processo di validazione seguito dall'Ufficio di Supporto dell'OIV si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- a. fase 1:** verifica della struttura e dei contenuti della Relazione, che si è sostanziata nella valutazione di ogni paragrafo e sottoparagrafo relativamente ai profili di **conformità**, **attendibilità** e **comprensibilità** e quindi, seguendo un approccio metodologico già positivamente collaudato, nell'attribuzione, per ciascun profilo, di un giudizio di sintesi espresso su due scale di livelli³. Nello specifico, la valutazione con riferimento ai profili di:
- (1) **conformità** (*compliance*), è stata effettuata per mezzo di una compiuta verifica del livello di applicazione, formale e sostanziale, delle linee guida per la redazione della Relazione di cui alla Delibera n. 5/2012 (di seguito *delibera*);
 - (2) **attendibilità** dei dati e degli elementi di informazione espressi nella Relazione, è stata effettuata, quasi esclusivamente, attraverso la comparazione con quelli riportati in altri documenti redatti dall'OIV (*quali i Rapporti sul monitoraggio strategico, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, la Nota Integrativa a Consuntivo, il Rapporto di performance, ecc.*) e/o quelli residenti nel sistema informatico PIBOs⁴;
 - (3) **comprensibilità** della Relazione, è stata eseguita tenendo conto della sua potenziale divulgazione verso un'ampia platea di *stakeholders*, per i quali deve rappresentare uno strumento facilmente fruibile ma anche un ausilio alla conoscenza delle attività gestionali realizzate e dei risultati conseguiti dall'Amm.ne Difesa (*art. 10, comma 1, del decreto*).
- b. fase 2:** formulazione del giudizio di sintesi, in termini di “**validata** o **non validata**” sulla base delle risultanze riferite alla precedente fase. Il giudizio è formulato nei confronti di ogni singolo

¹ Con lettera prot. n. M_D GUDC REG2017 0025675 in data 30/6/2017 di Ministero della Difesa-Gabinetto del Ministro.

² La CiVIT nella seduta del 4/7/2013 ha modificato l'Allegato A “*Tenuta e redazione delle carte di lavoro*” della delibera n. 6/2012. Tale aggiornamento, in estrema sintesi, introduce una sezione di sintesi delle carte di lavoro in modo *-in formato excel-* strutturato e coerente con l'articolazione della Relazione sulla *performance*. La modifica è stata formalmente comunicata ai Presidenti degli OIV con lettera prot. n. 6670 in data 11/07/2013.

³ Nello specifico, una a connotazione negativa (*espressa in termini di insufficiente e carente*) ed una a connotazione positiva (*espressa in termini di ottimo, buono e sufficiente*).

⁴ Il PIBOs (*Processo Integrato Bilancio e Obiettivi strategici*) è un applicativo dedicato al monitoraggio strategico degli obiettivi di *performance*.

paragrafo⁵ e sottoparagrafo; questo approccio metodologico soddisfa i requisiti informativi e di certificazione indicati dalla CiVIT⁶.

Conseguentemente, il giudizio complessivo finale espresso sulla Relazione è attribuito in funzione del preponderante numero di paragrafi/sottoparagrafi “*validati*” ovvero “*non validati*”.

3. Il processo di validazione⁷

3.1 Paragrafo 1: Presentazione e indice

Il paragrafo non è sottoposto al processo analitico di validazione, descritto in premessa, in quanto ritenuto poco significativo, attesa la sua struttura. Risultano comunque riscontrate, nelle linee generali, le indicazioni contenute nella delibera. In particolare, nella presentazione della Relazione sono correttamente enunciati tutti i riferimenti normativi e le finalità del documento stesso.

3.2 Paragrafo 2: Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni

Nel complesso, le informazioni contenute nel paragrafo sono esposte in modo chiaro ed organico. Il paragrafo, nonostante l’oggettiva complessità risulta snello, comprensibile ed in linea con quanto richiesto dalla delibera. In esito al processo di interpolazione condotto sui giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (*il contesto esterno di riferimento; l’amministrazione; i risultati raggiunti; le criticità e le opportunità*) si perviene al seguente giudizio di sintesi: conformità: ottima; attendibilità: buona; comprensibilità: ottima.

a. Contesto esterno di riferimento

- Conformità: ottima.

Il contesto politico-militare nell’ambito del quale ha operato l’Amministrazione ed i fattori che hanno maggiormente influenzato le attività gestionali (*in particolare il quadro finanziario in cui ha operato l’A.D.*) sono stati rappresentati con chiarezza. L’analisi eseguita risulta funzionale alla contestualizzazione dei risultati raggiunti e propedeutica alla successiva descrizione delle criticità ed opportunità.

- Attendibilità: ottima.

I dati e le informazioni riportati risultano attendibili. In particolare, le informazioni di carattere generale trovano puntuale riscontro con quanto riportato in precedenti atti e documenti predisposti dal Dicastero (*ad es. Piano della performance, Atto di indirizzo, ecc.*), mentre i dati di natura finanziaria sono perfettamente allineati a quelli della Nota Integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2016⁸.

- Comprensibilità: ottima.

Nonostante il tecnicismo dell’argomento, il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura, anche per la presenza di note esplicative riferite alla traduzione di termini in lingua inglese, all’indicazione dei contenuti dei riferimenti normativi richiamati e al chiarimento di taluni termini tecnici di natura finanziaria.

b. L’amministrazione

- Conformità: buona.

⁵ Il giudizio nei confronti dei paragrafi che presentano sottoparagrafi è determinato attraverso l’interpolazione delle valutazioni, rispetto a tutti i profili considerati, a questi ultimi attribuite.

⁶ Il processo di validazione predisposto risulta infatti adeguato ai fini della produzione delle informazioni necessarie alla compilazione dell’Allegato “A” di cui alla nota n. 2.

⁷ Le informazioni presenti nel paragrafo sono le medesime riportate nel *file*, in formato *excel*, denominato “Sezione di sintesi delle carte di lavoro” che è compilato a corredo del documento di validazione (*cfr. nota 2*).

⁸ Approvata dal Sig. Ministro in data 16 maggio 2017.

Il quadro informativo fornito, con specifico riferimento alle funzioni e compiti attribuiti al Ministero della Difesa, è esaustivo, così come la descrizione della struttura organizzativa di vertice del Dicastero (*si suggerisce, al riguardo, di ampliare l'organigramma di pag. 5 inserendo anche le altre componenti che costituiscono, a mente dell'art. 16 del d.lgs. 66/2010, l'organizzazione del Ministero -ad es. il Commissariato generale per le onoranze ai Caduti e l'OIV- ed accludendo un annesso che illustri anche le articolazioni territoriali esistenti*). Non sono presenti, inoltre, i dati relativi ai servizi resi e al numero di utenti serviti (*alcune informazioni sullo specifico argomento sono, però, riportate nel successivo paragrafo 3.3 "Obiettivi e piani operativi"*).

Si precisa, infine, che i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo non sono stati riportati poiché l'attività è stata soppressa dal D.P.R. 105/2016⁹.

- **Attendibilità: sufficiente.**

I dati e le informazioni riportati risultano nel complesso attendibili seppur, con specifico riguardo alle consistenze numeriche del personale militare e civile, si rilevano le seguenti difformità rispetto alle informazioni contenute nel Rapporto di performance 2016¹⁰:

- i dati numerici riferiti al personale militare e civile, pur indicando le consistenze medie (*esprese in Anni Persona¹¹-AAP*) per Forza Armata/Arma dei Carabinieri/Cappellani, risultano non sufficientemente dettagliate (*non vi è, infatti, rispetto alla Relazione del 2015, la ripartizione del personale militare/civile per ruolo, fasce ed aree*);
- la consistenza numerica al 31 dic. 2016 del personale dell'Arma dei Carabinieri è stata segnalata in 105.740 e tiene conto anche del personale del disciolto Corpo Forestale dello Stato (*circa 6.000 unità*) che è stato, però, formalmente "*incorporato*" solo dal 1° gennaio 2017;

- **Comprensibilità: ottima.**

Il paragrafo risulta corredato da tabelle e grafici; sono altresì presenti note esplicative riferite a disposizioni normative e a termini potenzialmente meno intelligibili ad un lettore non esperto.

c. I risultati raggiunti

- **Conformità: ottima.**

I risultati finali conseguiti *-aggregati e schematizzati per Priorità Politica-* sono descritti in modo sintetico, chiaro ed esaustivo. E' data evidenza, mediante tabelle esplicative, degli Obiettivi Strategici (OBS) associati alle singole Priorità Politiche fissate dal Ministro della Difesa. In particolare, sono stati compiutamente dettagliati i risultati operativi conseguiti nel 2016 (*raffrontati anche con quelli dell'anno precedente*) nell'ambito delle principali operazioni condotte sul territorio nazionale (*Strade sicure, Emergenza sisma, campagna anti incendi boschivi, ecc.*) e nel contesto dell'Operazione di sorveglianza nazionale e sicurezza marittima denominata "*Mare Sicuro*".

Sono state, inoltre, formulate considerazioni di dettaglio sui risultati conseguiti su alcuni dei più rilevanti obiettivi *-per impatto ed importanza in ambito Difesa-* quali, ad esempio, quello riferito al settore delle infrastrutture e quello dell'efficientamento energetico.

- **Attendibilità: ottima.**

Sussiste puntuale riscontro tra i risultati e i dati rilevati nei monitoraggi strategici.

⁹ Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105 recante "*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni*", in particolare all'art. 8, comma 1, lett. d).

¹⁰ Rapporto di performance 2016 (*Relazione annuale ai sensi dell'articolo 3, comma 68, della legge n. 244 del 24 dicembre 2007*) trasmesso al Parlamento nel mese di giugno 2017.

¹¹ "*Anni persona*" ovvero "*la quantità di risorse umane utilizzate, esprese nell'arco temporale di un anno -numero di persone impiegate e relativo tempo di impiego-, a qualsiasi titolo, presso il centro di costo*", rif. "*Glossario Contabilità Economica*" del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato; www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Contabilità/Glossario.

- Comprensibilità: **ottima**.

Nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi, il testo risulta facilmente comprensibile e ben organizzato.

d. Le criticità e le opportunità

- Conformità: **buona**.

Le criticità sono indicate secondo il criterio di sinteticità e rilevanza. Tuttavia, pur in un quadro di piena aderenza alla Delibera, non sono stati chiaramente esplicitati:

- i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico;
- le azioni adottate o da adottarsi per un pieno superamento delle accennate criticità (*a titolo esemplificativo sono state indicate, con riguardo all'esposizione debitoria del Dicastero, solo generiche azioni/iniziativa poste in essere per monitorare l'andamento delle spese, ma non quelle volte a contenere/superare la criticità rilevata*).

Infine, si rileva che non è stato fatto alcun riferimento alle eventuali opportunità emerse (*in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività*).

- Attendibilità: **insufficiente**.

Le considerazioni espresse circa le criticità rilevate (*in particolare nel settore delle infrastrutture*) sono coerenti con quelle già riportate in altri documenti, *in primis* nei monitoraggi strategici.

Per il dato riferito all'esposizione debitoria del Dicastero al 31 dic. 2016 (*pag. 21 della Relazione*), l'OIV ha dovuto acquisire, dallo Stato Maggiore della Difesa, ulteriori elementi di informazione dai quali si è acclarato che l'esposizione debitoria indicata nella Relazione:

- riporta dati non tutti aggiornati al 31.12.2016;
- si riferisce alla sola Funzione Difesa, non avendo tenuto conto anche del dato relativo al bilancio Difesa dell'Arma dei CC;

- Comprensibilità: **ottima**.

Il testo risulta comprensibile anche ai non "addetti ai lavori" ed è chiaramente esposto.

3.3 Paragrafo 3: Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

In esito al processo di interpolazione condotto sui giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (*albero della performance; obiettivi strategici; obiettivi e piani operativi; obiettivi individuali*) si perviene al seguente giudizio di sintesi: conformità: **ottima**; attendibilità: **ottima**; comprensibilità: **ottima**.

a. Albero della performance

- Conformità: **ottima**.

L'Albero della *performance* è schematicamente rappresentato in modo coerente con quello sviluppato nel Piano della *performance* per l'e.f. 2016. Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo -rispetto al target programmato- è rappresentato mediante ricorso a codici colore predefiniti che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione.

- Attendibilità: **ottima**.

Gli elementi di informazione riportati (*con particolare riferimento al numero degli obiettivi di 1°, 2° e 3° livello della filiera strategica ed al livello di conseguimento degli stessi*) risultano conformi ai dati residenti nell'applicativo PIBOs.

- Comprensibilità: **ottima**.

Il testo risulta chiaro e di facile comprensione sia nello sviluppo che nell'interpretazione dei risultati.

b. Obiettivi strategici

- Conformità: **ottima**.

La *performance* dell'amministrazione è rappresentata, in termini di risultati ottenuti (*outcome*), secondo quanto suggerito dalla delibera, attraverso l'utilizzo di strumenti grafici (*nel caso di specie un codice colore -rosso, giallo e verde- in relazione al livello di performance realizzata*) accompagnati, comunque, da considerazioni specifiche nei casi di scostamenti tra risultati attesi e raggiunti; ciò rende più semplice e diretta la visualizzazione dei risultati degli obiettivi strategici, gli unici destinati alla conoscibilità esterna in relazione ai vincoli di riservatezza della Difesa.

Per ogni OBS, conformemente alle indicazioni contenute nella delibera, sono esplicitate le seguenti informazioni: descrizione dell'obiettivo, data inizio e fine, ente e referente responsabile, indicatori/ *target* e risorse (*umane e finanziarie*) associate all'obiettivo stesso.

In aggiunta, sono state segnalate *-per ciascun OBS-* le variazioni finanziarie intervenute anno in corso ed i valori obiettivo programmati/rimodulati, nonché il raffronto effettuato con i valori conseguiti nel precedente e.f.; ciò rende il livello di completezza dei dati profferiti molto elevato. Infine, con particolare riferimento all'OBS001, sono sufficientemente evidenziate le modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* e i risultati della consultazione (*analisi "customer satisfaction in relazione alle diverse tipologie dei servizi resi nei confronti della collettività"*).

- Attendibilità: **ottima**.

I dati *-contabili ed extracontabili-* sono congruenti con quelli residenti nell'applicativo PIBOs e in quelli contenuti nella Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato 2016.

- Comprensibilità: **ottima**.

Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.

c. Obiettivi e piani operativi

- Conformità: **non applicabile**¹², con riferimento alle informazioni di dettaglio richieste dalla delibera per gli Obiettivi operativi e relativi piani di attività, per i vincoli di riservatezza del Dicastero. Con riferimento, invece, alle informazioni riguardanti i risultati conseguiti in tema di trasparenza e di *standard* di qualità dei servizi, la conformità alle informazioni richieste dalla delibera è **ottima**.

- Attendibilità: **ottima**.

Le percentuali di conseguimento degli obiettivi relativi alla *"trasparenza"* da parte delle varie Articolazioni della Difesa, così come le informazioni in materia di *standard* di qualità dei servizi risultano perfettamente coerenti con i dati di monitoraggio strategico.

- Comprensibilità: **ottima**.

Il testo risulta chiaro e di facile lettura.

d. Obiettivi individuali

- Conformità: **buona**.

La tematica della valutazione della *performance* individuale del personale civile della Difesa è compiutamente illustrata e le tabelle relative alla *"valutazione individuale"* risultano adeguatamente compilate. Va, al riguardo, positivamente rilevata una più accentuata evidenziazione *-rispetto al 2015-* della differenziazione dei punteggi attribuiti ai dirigenti con

¹² Al fine di contemperare i requisiti di pubblicità e trasparenza, derivanti dalla normativa vigente, con le esigenze di riservatezza correlate ad alcune delle funzioni istituzionali svolte, il Piano della performance del Ministero della Difesa è impostato in modo da consentire totale visibilità a livello di Priorità Politiche (PP) ed Obiettivi Strategici (OBS), limitando, invece, al solo ambito interno, la diffusione di Obiettivi Operativi (OBO) e Programmi Operativi (PO), al fine di tutelare anche le informazioni ritenute sensibili, sebbene *"non classificate"* ai sensi di legge.

incarico di livello dirigenziale non generale (*i quali hanno conseguito il punteggio massimo nel 60% circa dei casi, laddove nel 2015 erano pari all'87,2%*).

Sono state correttamente riportate le informazioni relative al numero delle procedure di conciliazione cui hanno fatto ricorso nel 2016 *-nei casi di giudizio non condiviso sulla performance individuale-* i dirigenti ed il personale delle aree funzionali; al riguardo, però, si rileva che, difformemente da quanto indicato nella delibera, non sono stati indicati gli esiti conclusivi di tali procedimenti.

Infine, corre l'obbligo di evidenziare che il procedimento di valutazione 2016 dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale si è concluso successivamente (*agosto 2017*) alla predisposizione della Relazione e quindi non è stato esplicitato nell'ambito della stessa.

- **Attendibilità: ottima.**

Le informazioni riferite alla differenziazione dei punteggi delle valutazioni 2016 dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale sono coerenti con quelle contenute, da ultimo, nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 2016.

- **Comprensibilità: ottima.**

Il testo risulta *-di massima-* comprensibile e di facile lettura. In un quadro di piena e completa comprensibilità andrebbe, tuttavia, chiarito, con riferimento al procedimento valutativo dei dirigenti civili, quanto esposto nella Relazione (*pag. 77*) e di seguito riportato: *“in sede di assegnazione degli obiettivi si è provveduto a fissare dei criteri di valutazione con incidenza della performance complessiva dell'amministrazione pari al 40% per i dirigenti di 1^ fascia e al 25% per i dirigenti di 2^ fascia”*.

3.4 Paragrafo 4: Risorse, efficienza ed economicità

- **Conformità: sufficiente.**

Non sono stati illustrati *-contrariamente a quanto indicato nella delibera-* i risultati finanziari conseguiti nel 2016 ed esplicitati in termini di efficienza ed economicità, ma si è fatto un generico rimando alle informazioni contenute nella Nota integrativa al Rendiconto 2016.

Sono stati riportati in maniera analitica i provvedimenti ordinativi di soppressione e/o riconfigurazione di strutture nell'ambito dell'Area tecnico-operativa e tecnico-amministrativa discendenti dai provvedimenti normativi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione di cui alla L. n. 244/2012 e dai discendenti decreti legislativi n. 7 e 8 del 2014. Tuttavia, non sono state riportate le informazioni riferite alla quantificazione dei risparmi (*minore fabbisogno*) derivanti dai processi di ristrutturazione in atto, anche ai fini delle verifiche di competenza del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, come espressamente previsto dall'art. 27, comma 2, del decreto.

- **Attendibilità: ottima.**

Gli elementi di informazione descritti trovano sostanziale riscontro nel Quadro di riferimento della Nota Integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2016.

- **Comprensibilità: ottima.**

Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.

3.5 Paragrafo 5: Pari opportunità e bilancio di genere

- **Conformità: buona.**

Sono state analiticamente riportate le attività condotte e le iniziative assunte nel 2016 dalle varie articolazioni del Dicastero e dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Inoltre, sono stati illustrati (*anche con l'ausilio di grafici*) gli esiti dell'indagine conoscitiva condotta dal referente per lo *“sviluppo delle pari opportunità in ambito Difesa”*, volta ad osservare ed analizzare, tra

l'altro, l'andamento della distribuzione di genere nel Dicastero, con particolare riguardo al conferimento degli incarichi dirigenziali, alle progressioni di carriera e alla titolarità delle posizioni organizzative.

Tuttavia, come già rilevato per la Relazione riferita al 2015, non risultano esposti gli obiettivi (*individuali e/o organizzativi attribuiti con il Piano della performance 2016*), le risorse (*umane e finanziarie*) utilizzate ed i risultati conseguiti *-rispetto ai target programmati-* nel perseguimento delle pari opportunità.

Infine, si suggerisce, in linea con gli indirizzi contenuti nella delibera, di limitare la trattazione *-nel paragrafo in esame-* ai soli aspetti essenziali, rimandando all'apposito Allegato 1 gli approfondimenti e l'illustrazione delle informazioni di carattere tecnico/statistico oltre che, ovviamente, quelle espressamente previste dalla delibera stessa.

- **Attendibilità: ottima.**

Gli elementi di informazione forniti trovano riscontro sia in atti/documenti di varie articolazioni del Dicastero rinvenibili sui rispettivi siti istituzionali (*Persociv, Persomil, CUG ecc.*) sia, in particolare, nella *“Relazione conclusiva per l'anno 2016”* del Referente dello sviluppo delle pari opportunità inoltrata all'OIV nel quadro delle attività di monitoraggio strategico 2016.

- **Comprensibilità: ottima.**

Il testo risulta chiaro e comprensibile anche grazie alla presenza di grafici; in limitati casi sarebbe auspicabile l'inserimento di annotazioni per favorire la comprensione di alcuni termini tecnici (es.: *gender advisor, gender equality*) da parte di tutti i potenziali lettori.

3.6 Paragrafo 6: Il processo di redazione della Relazione sulla performance

Interpolando i giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (*Fasi, soggetti, tempi e responsabilità; Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance*), si perviene al seguente giudizio sintetico: **conformità: ottima; attendibilità: buona; comprensibilità: ottima.**

a. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

- **Conformità: ottima.**

Il sottoparagrafo, coerentemente a quanto indicato nella delibera, è stato incentrato sulla rappresentazione del processo seguito (*“chi fa che cosa, come e quando”*) per la definizione e l'adozione della Relazione.

- **Attendibilità: ottima.**

Le informazioni menzionate trovano tutte oggettivo riscontro nelle norme che regolano le fasi del ciclo di gestione della *performance*.

- **Comprensibilità: ottima.**

Il testo risulta comprensibile ed è chiaramente esposto grazie alla presenza di note esplicative, relative ad aspetti poco noti o del tutto estranei a cittadini/imprese.

b. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

- **Conformità: ottima.**

I punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance -organizzativa ed individuale-* sono stati trattati, secondo quanto disposto dalla delibera, in termini di analisi del processo ed integrazione tra i vari soggetti coinvolti. Inoltre, risulta pertinente il richiamo al processo di ridefinizione delle competenze interne al Dicastero *-ulteriormente affinato nel 2016-* per la predisposizione dei vari documenti che sostanziano il *“ciclo di gestione della performance”*, a garanzia del suo corretto funzionamento.

- **Attendibilità: buona.**

Gli elementi di informazione riportati con riferimento sia ai punti di forza (*quali, solo per citarne alcuni, la perfetta integrazione tra i documenti che sostanziano il ciclo di gestione della*

performance e quelli in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza) sia di debolezza (come l'esigenza di individuare una metodologia trasparente ed univoca per la rimodulazione in corso d'anno dei valori target) trovano pieno riscontro nei pertinenti documenti/atti prodotti dal Dicastero (ad es.: Atto di indirizzo, Piano della performance, Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni), nonché nei rapporti di monitoraggio strategico. Mancano tuttavia accenni alle problematiche, sollevate da ultimo nella "Relazione 2016 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" relativi agli approfondimenti tecnici condotti su alcuni indicatori complessi -per renderli maggiormente efficaci- e soprattutto sugli studi di fattibilità per l'individuazione di valori target *sfidanti* anche in assenza di risorse assegnate a "Legge di Bilancio", ma che affluiscono, ormai da diverso tempo, in corso d'anno.

- **Comprensibilità: ottima.**

Il testo risulta scorrevole e di facile comprensione.

3.7 Allegati

Allegato 1: Prospetto relativo alle Pari opportunità e al Bilancio di genere

Non è stato compilato, laddove è stato effettuato un rimando ad una Sezione della Relazione.

Allegato 2: Tabella obiettivi strategici

La tabella è debitamente compilata.

Allegato 3: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

La tabella è debitamente compilata.

Allegato 4: Tabelle sulla valutazione individuale

I prospetti risultano di massima compilati correttamente. Nella Tabella 4.1, tuttavia, l'informazione associata alla colonna "periodo di conclusione delle valutazioni" è errata poiché riporta il riferimento al 2016 ("gennaio e febbraio 2016") anziché al 2017.

La mancata redazione di taluni campi, a fattor comune per tutte le tabelle, è correttamente motivata con note esplicative.

Allegato 5: Elenco provvedimenti ordinativi adottati nell'Area T/O nel corso del 2016

La tavola è debitamente compilata.

Annesso I: Dettaglio delle missioni internazionali delle Forze armate

La relazione è esaustiva e comprensibile.

4. Giudizio conclusivo

Dal processo di verifica della struttura e dei contenuti della Relazione emerge una generale conformità alle indicazioni/disposizioni contenute nella "Delibera", fatta salva, in particolare, la mancata pubblicazione degli elementi di informazione e dei risultati conseguiti sui singoli obiettivi operativi (OBO) e programmi operativi (PO) che, però, è riconducibile esclusivamente alle già citate esigenze di riservatezza che limitano la diffusione di tali informazioni sensibili al solo ambito interno all'Amministrazione della Difesa.

Per tale motivo, la Relazione risulta in linea con le positive valutazioni già espresse sui precedenti Cicli della *performance*, sebbene permangano ancora margini per una sua evoluzione in termini qualitativi, soprattutto con riferimento all'adozione di strumenti metodologici che consentano di affinare la rilevazione della *performance* con un maggiore automatismo nella raccolta ed elaborazione dei dati esposti nella Relazione stessa.

Per tutto quanto sopra esposto, nel sottolineare la necessità -*richiamata dal recente d.lgs. 74/2017*- che per il futuro la Relazione dell'A.D. sia redatta in forma quanto più possibile sintetica -*pur*

tenendo conto della complessità del Dicastero Difesa- chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di **validare**, nel suo complesso, la Relazione sulla *performance* dell'anno 2016 del Ministero della Difesa.

5. Prospetto riassuntivo delle conclusioni del processo di validazione

Riferimenti della Relazione	Giudizio di sintesi attribuito ad ogni profilo	Validazione (SI/NO)
<u>Paragrafo 1</u> Presentazione e indice	Conformità: // Attendibilità: // Comprensibilità: //	//
<u>Paragrafo 2</u> Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri <i>stakeholders</i> esterni	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: BUONA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 2.1</u> Contesto esterno di riferimento	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 2.2</u> L'amministrazione	Conformità: BUONA; Attendibilità: SUFFICIENTE; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 2.3</u> I risultati raggiunti	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 2.4</u> Le criticità e le opportunità	Conformità: BUONA; Attendibilità: INSUFFICIENTE; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Paragrafo 3</u> Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI

<u>Sottoparagrafo 3.1</u> Albero della <i>performance</i>	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 3.2</u> Obiettivi strategici	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 3.3</u> Obiettivi e piani operativi	Conformità: NON APPLICABILE/ OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 3.4</u> Obiettivi individuali	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Paragrafo 4</u> Risorse, efficienza ed economicità	Conformità: SUFFICIENTE; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Paragrafo 5</u> Pari opportunità e Bilancio di genere	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Paragrafo 6</u> Il processo di redazione della Relazione sulla <i>performance</i>	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: BUONA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Sottoparagrafo 6.1</u> Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI

<u>Sottoparagrafo 6.2</u> Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: BUONA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
<u>Allegato 1</u> Prospetto relativo alle Pari opportunità e al Bilancio di genere	//	SI
<u>Allegato 2</u> Tabella obiettivi strategici	//	SI
<u>Allegato 3</u> Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	//	SI
<u>Allegato 4</u> Tabelle sulla valutazione individuale	//	SI
<u>Allegato 5</u> Elenco dei provvedimenti ordinativi adottati dalla Difesa nel corso del 2016	//	SI
<u>Annesso I</u> Dettaglio delle Missioni internazionali delle Forze Armate	//	SI

oiiv@difesa.it

oiiv@postacert.difesa.it