



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione di accompagnamento al
“Documento di validazione”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2019
dell’Agenzia Industrie Difesa

Settembre 2020

Indice

| | | |
|------|--|----|
| 1. | PREMESSA | 2 |
| 2. | LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE | 2 |
| 3. | IL PROCESSO DI VALIDAZIONE | 3 |
| 3.1 | CRITERIO N. 1: COERENZA FRA I CONTENUTI DELLA RELAZIONE E QUELLI DEL PIANO DELLA <i>PERFORMANCE</i> | 3 |
| 3.2 | CRITERIO N. 2: COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AID NELLA RELAZIONE..... | 4 |
| 3.3 | CRITERIO N. 3: PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (<i>SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SIA INDIVIDUALE</i>) INSERITI NEL PIANO..... | 4 |
| 3.4 | CRITERIO N. 4: VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i> SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA | 6 |
| 3.5 | CRITERIO N. 5: VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI | 6 |
| 3.6 | CRITERIO N. 6: AFFIDABILITÀ DEI DATI RIPORTATI NELLA RELAZIONE (<i>CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE</i>) | 7 |
| 3.7 | CRITERIO N. 7: EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA I RISULTATI PROGRAMMATI E QUELLI CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE | 7 |
| 3.8 | CRITERIO N. 8: ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE, ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO..... | 8 |
| 3.9 | CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP | 9 |
| 3.10 | CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>)..... | 11 |
| 3.11 | CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII ECC.</i>) | 11 |
| 4. | GIUDIZIO CONCLUSIVO..... | 12 |
| 5. | RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE... | 12 |

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2019** redatta dall'**Agenzia Industrie Difesa (AID)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 - e successive modificazioni - (di seguito *decreto*) e **trasmessa**¹ all'OIV in data **4 agosto 2020**.

Sul punto, si rileva che l'AID ha comunicato² - *conformemente a quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del decreto* – alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le ragioni del mancato rispetto del termine per l'adozione della Relazione in argomento.

Al riguardo, al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa -*come novellata dal d.lgs. n. 74/2017*- secondo cui l'**approvazione**, la **validazione** e la **pubblicazione** della Relazione deve essere effettuata entro il **30 giugno dell'anno successivo**³, **si rende necessario che l'AID ridefinisca la tempistica dell'intero processo di redazione della Relazione affinché il documento venga trasmesso con adeguato anticipo** rispetto al sopracitato termine (*comunque non oltre il 31 maggio*), per consentire all'OIV di condurre le attività e le verifiche di competenza.

La **validazione della Relazione da parte dell'OIV**, prevista dall'art. 14 del decreto, è:

- effettuata "**a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali**" (art. 14, co. 4, lettera c);
- **condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito** di cui al Titolo III del decreto stesso (art. 14, co. 6).

Secondo la nuova - e più ampia - impostazione adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la **validazione** deve essere intesa - *in coerenza con il ruolo di "presidio metodologico" assicurato dall'OIV*- quale **fase di verifica del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione**, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione, e **non più "certificazione puntuale della veridicità dei dati"** in essa riportati.

Il processo di validazione è stato condotto in conformità ai principi (*di indipendenza ed imparzialità*), ai criteri e alle procedure indicati dalle **Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018** del Dipartimento della Funzione Pubblica, che hanno sostituito le precedenti Delibere n. 5/2012 e n. 6/2012 della CiVIT.

L'attività è stata strutturata in modo da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale e consentire all'AID 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 un approccio metodologico declinato nelle seguenti fasi:

- a. **fase 1**: esame della struttura, analisi dei contenuti e verifica della completezza della documentazione richiamata nel testo ed allegata alla Relazione;
- b. **fase 2**: verifica dei seguenti criteri:
 - (1) coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della *performance* 2019;

¹ Con let. prot. M_D GAID REG2020 0008327 in data 4/8/2020 dell'Agenzia Industrie Difesa.

² Con let. prot. M_D GAID REG2020 0006308 in data 22/6/2020, l'Agenzia Industrie Difesa ha motivato il ritardo a causa, tra l'altro, del "*momento complessivo di sovraccarico di attività di responsabilità quali procedure di reclutamento per profili dirigenziali [...] e non dirigenziali, assunzioni di nuovo personale [...] e stato emergenziale Covid-19*".

³ Fino al ciclo di gestione della performance 2016, il termine per la validazione dell'OIV era fissato - *con Delibera CiVIT* - al 15 settembre dell'anno successivo. Tale disposizione è stata poi definitivamente superata dalla nota circolare del DFP-Ufficio per la valutazione della *performance* del 29 marzo 2018.

- (2) coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e quella degli obiettivi di *performance* organizzativa riportata dall'AID nella Relazione;
 - (3) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (*sia di performance organizzativa che individuale*) inseriti nel Piano;
 - (4) verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - (5) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
 - (6) affidabilità dei dati riportati nella Relazione (*con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione*);
 - (7) evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra i risultati programmati e quelli conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
 - (8) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
 - (9) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
 - (10) sinteticità della Relazione (*lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.*);
 - (11) chiarezza e comprensibilità della Relazione (*linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.*);
- c. **fase 3: formulazione del giudizio finale**, sulla base delle risultanze riferite alla precedente fase, che può concludersi con la:
- (1) **validazione della Relazione**: quando tutti i precedenti criteri risultano soddisfatti;
 - (2) **mancata validazione della Relazione**: quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità;
 - (3) **validazione della Relazione con osservazioni**: quando vengono registrate alcune criticità tali da non inficiare il processo di validazione, ma – *comunque* - meritevoli di segnalazione, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della *performance*⁴.

Infine, si segnala che, in ossequio al generale principio di trasparenza, tutta la documentazione reperita e utilizzata nell'ambito del presente processo di validazione è stata opportunamente organizzata e custodita agli atti presso l'Ufficio di Supporto dell'OIV.

3. Il processo di validazione

3.1 Criterio n. 1: Coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della performance

Ai fini della verifica del presente criterio, si è proceduto ad **un'analisi comparativa** dei contenuti della Relazione con quelli del *Piano della performance 2019 (adottato dal Direttore Generale dell'AID in data 14 marzo 2019)*, **da cui è emersa una piena coerenza**.

Le informazioni riportate nella Relazione e riferite - *tra l'altro* - all'inquadramento normativo e operativo, all'**assetto organizzativo - centrale e periferico** - e di **governance** (pag.2) e alla rappresentazione del **complesso degli obiettivi** (pagg. 3 e segg.), **risultano conformi** ai contenuti del Piano della *performance 2019*.

⁴ In tal caso, l'OIV ha cura di verificare che l'Agenzia abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dell'anno successivo. Ove si verifichi una mancata validazione o una validazione con osservazioni, l'OIV è tenuto a comunicare *“tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica”* (ex art. 14, co. 4, let. b del decreto).

Più in dettaglio, l'AID - *per quello che qui rileva* - **ha correttamente rendicontato i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi (specifici triennali e individuali) presenti nel Piano della performance 2019.**

La Relazione, per chiarezza, evidenzia come gli Obiettivi annuali che AID si prefigge non sono altro che Obiettivi Specifici (OBS) aventi valenza, di norma triennale, con indicatori e target definiti per l'anno di competenza. Per tale ragione la denominazione dei principali Obiettivi triennali coincide con la denominazione di quelli annuali.

L'analisi comparativa ha fatto emergere una sostanziale coerenza di contenuti tra la Relazione e il Piano della performance e -pertanto- il criterio n. 1 risulta soddisfatto.

3.2 Criterio n. 2: Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'AID nella Relazione

L'OIV, ai sensi del D.M. (*Difesa*) 27 febbraio 2019⁵, esercita sull'AID - *quale Ente pubblico vigilato dal Ministero della Difesa* - le attività connesse con il ciclo di gestione della performance (ex. art. 14, co. 4, del decreto) ed il controllo strategico (ex. art. 6 d.lgs. 286/1999).

Le modalità di dettaglio, con le quali l'OIV svolge le predette attività/controlli, sono contenute in uno specifico paragrafo (para. 5 "Enti vigilati") del "**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa**" (nel seguito **SMVP organizzativa**), approvato con D.M. 12 ottobre 2017.

Nello specifico, atteso che l'AID per la rendicontazione del proprio bilancio osserva la normativa "civilistica" (art. 2364 e art. 2423 e seguenti del Codice civile), il predetto SMVP dispone che l'OIV possa effettuare le valutazioni di competenza -*anche sulla base delle risultanze contabili*- sullo stato di attuazione del ciclo di gestione integrato (strategico-finanziario-economico) solo a **decorrere dal mese di maggio dell'anno successivo**.

Tenuto conto che il **bilancio 2019 dell'AID è stato approvato solo in data 15 luglio 2020** (come riportato a pag. 3 della Relazione), non è stato possibile per l'OIV effettuare -*neppure sommariamente* - una valutazione della performance organizzativa complessiva dell'AID che sarà compiutamente elaborata nell'ambito del redigendo rapporto finale di monitoraggio strategico anno 2019.

Quanto sopra esposto è stato comunque correttamente rappresentato dall'AID nell'apposito paragrafo della Relazione (para. 4.3 "Performance organizzativa complessiva" di pag. 16).

Considerato che l'AID per la rendicontazione dei propri bilanci osserva una normativa "civilistica", le cui tempistiche mal si conciliano con quelle della chiusura del ciclo della performance, non è stato ancora possibile per l'OIV formulare valutazioni sulla performance organizzativa complessiva.

Avendo l'AID compiutamente fornito un esaustivo quadro di situazione al riguardo, il criterio n. 2 può considerarsi soddisfatto.

3.3 Criterio n. 3: Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa sia individuale) inseriti nel Piano

La Relazione descrive in modo sintetico i risultati finali complessivamente conseguiti, sia con riguardo agli obiettivi di **performance organizzativa** (*specifici triennali e annuali*) sia a quelli **individuali**, sviluppati nell'ottica della ricerca dell'economica gestione di alcuni

⁵ Di aggiornamento del precedente D.M. (*Difesa*) 9 settembre 2013.

Stabilimenti dell'area tecnico-industriale della Difesa, quale compito istituzionale dell'Agenzia.

Più in dettaglio, la Relazione fornisce con riguardo agli obiettivi di:

a. performance organizzativa, il risultato conseguito rispetto al *target* programmato con riferimento a ciascun Obiettivo (di 1°, 2° e 3° livello) della “*filiere strategica*”.

In particolare, nel testo della Relazione (pag. 15 e seg.) è stata riportata la declaratoria dei **n. 5 Obiettivi Specifici (OBS)**, definiti nel Piano delle Performance 2019, mentre, in apposito Allegato sono riportate le informazioni di dettaglio riferite ai risultati dei **n. 32 Obiettivi Operativi (OBO)** e dei sottostanti **n. 39 Programmi Operativi (PO)**; al riguardo, appare opportuno indicare, anche nel testo della Relazione, i risultati effettivamente conseguiti per ciascun OBS con maggior livello di dettaglio, eventualmente ricorrendo a codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*), che ne agevolino la leggibilità e la consultazione anche ai non addetti ai lavori e/o ai cittadini, nonché agli altri *stakeholder* esterni, possibilmente per singola Unità produttiva, attesa la trasversalità degli obiettivi alle attività lavorative ivi svolte ancorché la valutazione dell'economica gestione possa essere ricondotta agli *end state* raggiunti dall'AID nel suo complesso;

b. performance individuale, un generale inquadramento normativo e metodologico delle procedure di valutazione utilizzate, riferite al solo personale civile⁶ (pag. 17 e pag. 20 della Relazione) e previste dai SMVP individuale del personale dirigenziale e delle aree funzionali del Ministero della Difesa⁷ - adottate anche dall'AID - per l'assegnazione, la misurazione e la valutazione degli obiettivi individuali.

Più in dettaglio, dalla Relazione emerge che il **procedimento di valutazione 2019** riferito:

- **ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale (generale e non generale)**, ha riguardato complessivamente **n. 6 dirigenti**⁸, che hanno tutti ottenuto il punteggio massimo attribuibile (100/100);
- **al personale delle aree funzionali**, ha interessato **n. 927 dipendenti**, di cui il 97,95% (*pari a n. 908 unità*) si è collocato nella fascia apicale di punteggio (*tra 91 e 100*), l'1,83% (*pari a n. 17 dipendenti*) nella fascia di punteggio da 71 a 90 e lo 0,22% (*pari a n. 2 dipendenti*) nella fascia di punteggio da 51 a 70. Le predette percentuali risultano pressoché sovrapponibili a quelle registrate nell'anno precedente.

Infine, per **n. 42 dipendenti non si è conclusa la procedura di valutazione 2019** per mancato raggiungimento del relativo periodo minimo utile (90 gg.) per motivazioni varie (*maternità, pensionamento, malattia, ecc.*) mentre **12 unità di personale sono state segnalate all'A.D.** in quanto rientranti nelle proprie graduatorie di valutazione.

⁶ In ambito Ministero della Difesa, “*Sistem*” per la valutazione della *performance* individuale si applicano al solo personale civile. Ciò, in quanto l'art. 3 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, operando una deroga al precedente art. 2, commi 2 e 3, stabilisce che “*rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato...*”. Il personale militare del Dicastero, infatti, è interessato da un diverso sistema di valutazione, disciplinato dagli articoli 688 e seguenti del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 (“*Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare*”).

⁷ Si tratta, nello specifico, del:

- “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale*” di cui al D.M. del 29.09.2016;
- “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali*” per il personale non dirigente di cui al D.M. del 10/11/2015.

⁸ Di cui:

- n. 1 di livello dirigenziale generale;
- n. 5 di livello dirigenziale non generale (di cui 2 con contratto a “tempo indeterminato”).

La Relazione restituisce nel complesso una sufficiente sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo, sia alla *performance organizzativa (per la quale sussistono, tuttavia, sensibili margini di miglioramento nella qualità delle informazioni rese)*, sia a quella individuale e pertanto il criterio n. 3 può ritenersi sostanzialmente soddisfatto.

3.4 **Criterio n. 4: Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza**

Con riguardo agli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, si segnala - *preliminarmente* - che la Relazione riporta (pag. 11 e 12) che nel 2019 è stato:

- pubblicato nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AID, il PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2019-2021;
- attuato un piano di formazione obbligatoria per i responsabili ai vari livelli in materia di anticorruzione e trasparenza.

Ciò posto, nell'ambito della *performance organizzativa (e, più segnatamente, nell'OBS 2 "Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza")* sono presenti i seguenti indicatori:

- "*Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza*", che ha conseguito il **100%** di realizzazione;
- "*Garantire un livello di servizio (>0) uguale a quello della rilevazione finale dell'anno precedente*", che risulta conseguito (*risultato >1*).

I risultati dei predetti indicatori - *in relazione ai rispettivi "pesi"* - hanno contribuito a determinare il valore percentuale complessivo di conseguimento del corrispondente Obiettivo Specifico (100%).

Con riguardo, invece, alla *performance individuale* si rileva positivamente la presenza di un ulteriore obiettivo, anch'esso conseguito, strettamente connesso con la promozione della trasparenza e dell'anticorruzione, attribuito al Direttore Generale di AID. Nello specifico, trattasi dell'*Obiettivo individuale n. 5 (pag. 20)* volto ad "*assicurare, nell'ambito della struttura organizzativa di competenza, la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) come integrato da quello rivolto ai dipendenti dell'AID (let. prot. M_D GAID 0002521 del 18 maggio 2015)*".

L'AID ha tenuto adeguatamente conto del livello di conseguimento degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione delle performance e, pertanto, il criterio n. 4 risulta soddisfatto.

3.5 **Criterio n. 5: Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori**

La Relazione riporta, nella parte testuale (pag. 13 e segg.), i risultati conseguiti dai **n. 23 indicatori di performance (organizzativa ed individuale del Direttore Generale)**, mentre nell'Allegato 3 sono indicati i risultati conseguiti dai **n. 87 indicatori** associati agli obiettivi di 1°, 2° e 3° livello delle "*filiera strategiche*".

Le modalità di calcolo adottate dall'AID per ciascuno dei predetti indicatori sono coerenti con le indicazioni contenute nel Piano della *performance* 2019. Inoltre, ulteriori specifiche relative alle modalità di calcolo - *e alle relative fonti dati utilizzate* - sono riportate in appositi *box (pag. 14 e segg.)*.

Si segnala, tuttavia, quale possibile intervento di ulteriore miglioramento, la necessità di **affinare la qualità e la rilevanza degli indicatori di performance utilizzati**, atteso il ricorso, in taluni casi, ad **indicatori binari** [ad es. “emissione piano attuativo 2019 e definizione cronoprogramma attività (SI/NO), “completamento bando mobilità volontaria in linea con il cronoprogramma (SI/NO)"] e/o comunque **poco significativi** (ad es. “stato di avanzamento dell’attività”).

Si rileva, infine, che la Relazione riporta uno specifico sottoparagrafo (2.2 “*Principali indicatori di impatto*”) nel quale è data evidenza - *anche con il ricorso a tabelle esplicative* - ai risultati conseguiti nel 2019, confrontati con i dati del 2018, sui **principali indicatori di impatto**, afferenti perlopiù ad aspetti finanziari (*oneri a rimborso e valore della produzione*).

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’AID nella Relazione risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel Piano della performance 2019. Per quanto precede, il criterio n. 5 risulta soddisfatto.

3.6 **Criterio n. 6: Affidabilità dei dati riportati nella Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)**

Gli elementi di informazione e i dati - *contabili ed extracontabili* - presenti nella Relazione sono stati desunti dagli specifici applicativi interni per il **controllo di gestione**, tra cui il **Sistema Informativo Integrato ERP Alyante** per la tenuta della contabilità generale e analitica di cui si avvale l’AID e il **Sistema Informativo Finanziario (SIFAD – Obiettivi di Governance)** per il controllo strategico esercitato dall’OIV (*ex D.M. Difesa 27 febbraio 2019*).

Ciò posto, ai fini della verifica dell’attendibilità dei predetti dati, è stato effettuato un confronto con quelli riportati in altri documenti, predisposti dall’AID (*ad es. Piano della performance 2019, Programma triennale di attività e bilancio annuale di previsione 2019 - 2021, ecc.*) e/o redatti dall’OIV (*quali i Rapporti sul monitoraggio strategico, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il Rapporto di performance, ecc.*), da cui è emerso che gli stessi sono risultati affidabili.

I dati e gli elementi di informazione riportati nella Relazione sono attendibili e quindi il criterio n. 6 risulta soddisfatto.

3.7 **Criterio n. 7: Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra i risultati programmati e quelli conseguiti, con indicazione della relativa motivazione**

La principale *mission* istituzionale dell’AID, così come previsto nello Statuto e nella Convenzione triennale sottoscritta con l’A.D., consiste nel condurre all’**economica gestione**⁹ gli stabilimenti dell’Area tecnico-industriale della Difesa (*per un numero complessivo di 9*) affidati alla gestione dell’Agenzia stessa.

⁹ L’economica gestione è data dalla differenza tra valore della produzione e costi della produzione (risultato operativo).
L’obiettivo è raggiunto quando il risultato operativo è ≥ 0 .

Tale *mission* è stata declinata nel Piano della *performance* in specifici obiettivi riferiti a ciascuno stabilimento, i quali tuttavia **non sono stati interamente conseguiti** nel 2019, atteso che permangono ancora Unità Produttive (UP) **non in economica gestione**. Al riguardo, si precisa che con la recente modifica del D.Lgs. 66/2010, **il risultativo operativo da valutarsi**, ai fini del conseguimento dell'obiettivo, **non è più in relazione ai risultati delle singole unità produttive**, ma piuttosto in relazione alla **gestione complessiva dell'AID**, in base ad un parametro di sostenibilità (*in altre parole, può considerarsi raggiunta l'economica gestione anche nel caso in cui non tutti gli stabilimenti dell'AID siano in "attivo", purché coperti in modo sostenibile da surplus di valore di produzione degli altri, al netto dei costi*).

Le motivazioni sottese a tali **scostamenti** sono state riportate nella Relazione nell'ambito del sottoparagrafo denominato "*Mutamento del contesto di riferimento*" (pag. 9 e seg.), nel quale sono individuati/analizzati i fattori esterni, intervenuti nel 2019 e le criticità - *alcune persistenti da anni* - che hanno influito sui risultati ottenuti da ciascuna UP. Per i siti di seguito indicati, si segnala:

- **Fontana Liri**, il fermo-impianti dovuto alla necessità di adeguamenti di legge e messa in sicurezza dei reparti di lavorazione;
- **Capua**, il clima sindacale e sociale, che benché migliorato rispetto al passato, presenta ancora talune criticità.

Con riferimento invece alle altre UP non ancora in economica gestione (*Messina, Torre Annunziata e Castellammare di Stabia*), la Relazione specifica che la perdita operativa ha fatto registrare - *nel 2019* - una progressiva ed ulteriore riduzione (pag. 4 e segg.).

Infine, in apposito sottoparagrafo della Relazione (6.2 "*Variazioni di obiettivi durante l'esercizio e criticità*" di pag. 22 e seg.) sono riportate le ragioni alla base di talune variazioni rese necessarie "anno durante" su indicatori e target sottesi a due OBS (*n. 1 e n. 4*).

La Relazione evidenzia in modo esaustivo gli scostamenti che sono stati sufficientemente motivati. Il criterio n. 7 risulta soddisfatto.

3.8 Criterio n. 8: Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

La Relazione evidenzia, in modo esaustivo, le modalità procedurali con le quali l'AID ha condotto nel complesso l'intero processo di misurazione e valutazione dei risultati di **performance individuale e organizzativa** (pag. 20 e segg.).

In particolare, il processo adottato dall'AID risulta pienamente rispondente alle indicazioni e alla metodologia di cui al:

- "*Sistema di misurazione e valutazione della performance **organizzativa** del Ministero della Difesa*", approvato con D.M. in data 12 ottobre 2017;
- "*Sistema di misurazione e di valutazione della performance **individuale del personale dirigenziale***", approvato con D.M. in data 29 settembre 2016;
- "*Sistema di misurazione e valutazione della performance **individuale del personale civile delle aree funzionali***" approvato con D.M. in data 10 novembre 2015,

che trovano applicazione - *con gli opportuni adattamenti* - all'Agenzia.

Si segnala, infine, che l'AID **non** ha segnalato casistiche riferite alla misurazione e valutazione di obiettivi non inseriti nel Piano della *performance*.

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato -conformemente ai vigenti SMVP- dall’AID e, pertanto, il criterio n. 8 risulta soddisfatto.

3.9 **Criterio n. 9: Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP**

Ai fini della verifica del presente criterio, è stata effettuata un’analisi di conformità del livello di applicazione, formale e sostanziale, dei contenuti della Relazione rispetto ai requisiti previsti dalle disposizioni normative vigenti e dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida 3/2018 del DFP.

Gli esiti dell’analisi di conformità della Relazione sono riportati nelle sottostanti tabelle (*Tabella 1 conformità al decreto e Tabella 2 conformità alle Linee Guida*) contenenti le evidenze riscontrate, le eventuali inadempienze verso la normativa vigente e i conseguenti interventi correttivi da mettere in atto.

Tabella 1

| Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009) | Evidenze dell’analisi | Esito |
|--|---|----------------------------|
| Art. 6, comma 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c.</i> | L’argomento è compiutamente trattato. Nella Relazione è presente un sottoparagrafo specifico denominato “ <i>Variazioni di obiettivi durante l’esercizio e criticità</i> ” (pag.22). | Pienamente Conforme |
| Art. 10, comma 1, lettera b) <i>La Relazione deve evidenziare “a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.</i> | La Relazione riporta correttamente: - i risultati organizzativi (pag. 13 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 18 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 9 e seg.); - il bilancio di genere realizzato (pag. 12) | Pienamente conforme |
| Art. 14, comma 4, lettera c) <i>La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</i> | La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione (Cfr. successivo criterio n. 10) | Pienamente conforme |
| Art. 14, comma 4 - bis e art. 19 - bis <i>Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</i> | L’AID ha avviato, solo di recente la rilevazione della <i>customer satisfaction</i> sulle attività ed i servizi erogati e, pertanto, la Relazione non contiene dati al riguardo. Tuttavia, l’Agenzia riserva visibilità a tali rilevazioni nell’ambito del proprio sito istituzionale (https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Pagine/customer_satisfaction.aspx) | Non valutabile |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Al riguardo, si suggerisce, conformemente con quanto indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee guida n. 4_2019 di introdurre, già a partire dal ciclo della performance 2021, un sistema integrato di valutazione partecipativa, coinvolgendo anche i fornitori, i clienti finali ed ogni altro stakeholder interno o esterno cui si rivolge l'AID, al fine di acquisire utili informazioni in ordine all'efficacia delle attività condotte dall'Agenzia stessa.</p> <p>Inoltre, si suggerisce, analogamente a quanto fatto dall'A.D., di avviare un progetto finalizzato ad una rilevazione automatica anche attraverso un servizio online e/o con risponditore telefonico automatico al fine di permettere all'utente di lasciare un sintetico feedback; un modo per mantenere vivo l'interesse a partecipare attivamente al miglioramento della performance di AID.</p> | |
| <p>Art. 15, comma 2, lettera b) <i>La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione "in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"</i></p> | <p>La Relazione è stata approvata dal Direttore Generale dell'AID.</p> | <p><i>Pienamente conforme</i></p> |

Tabella 2

| Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018 | Evidenze dell'analisi | Esito |
|--|--|-----------------------------------|
| <i>I principali risultati raggiunti</i> | Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 3 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. | <i>Pienamente conforme</i> |
| <i>Analisi del contesto e delle risorse</i> | Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 9 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. | <i>Pienamente conforme</i> |
| <i>Obiettivi annuali</i> | Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 13 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida. | <i>Pienamente conforme</i> |
| <i>Obiettivi specifici (triennali)</i> | Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 15 e seg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida. | <i>Pienamente conforme</i> |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| <i>Performance organizzativa complessiva</i> | Nella Relazione è presente un paragrafo denominato “ <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> ” (pag. 13 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida. | Pienamente conforme |
| <i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i> | Nella Relazione è presente un paragrafo con tale denominazione (pag. 17 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. | Pienamente conforme |
| <i>Il processo di misurazione e valutazione</i> | Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 20 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. | Pienamente conforme |

La Relazione rispetta, in termini di contenuti, i requisiti previsti dalle disposizioni normative vigenti e dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Pertanto, il criterio n. 9 risulta soddisfatto.

3.10 Criterio n. 10: Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione si compone di:

- **7 paragrafi**, per complessive **n. 23 pagine** (nelle quali è stato fatto ampio ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni);
- **2 allegati**, che riportano informazioni di dettaglio – uno per l'evoluzione nel tempo di taluni aspetti economico-finanziari dell'AID e l'altro per il livello di conseguimento dei singoli obiettivi strategici - riferite a tematiche trattate negli aspetti essenziali nel corpo della Relazione; questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di garantire un adeguato livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati.

La lunghezza complessiva della Relazione appare, pertanto, sostanzialmente adeguata.

La Relazione è redatta in forma sintetica, con ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, per favorire una più ampia leggibilità e fruibilità delle informazioni.

Il criterio n. 10 risulta soddisfatto.

3.11 Criterio n. 11: Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ecc.)

Il testo della Relazione risulta chiaro, scorrevole e di facile comprensione, anche grazie alla presenza di **note esplicative**, relative ad aspetti poco noti o del tutto estranei (*ad es. termini tecnici, acronimi, ecc.*) ai non addetti ai lavori e/o ai cittadini, nonché agli altri *stakeholder* esterni. Al riguardo, si rileva positivamente la presenza di un apposito paragrafo in cui sono esplicitati tutti gli acronimi/sigle utilizzati nel testo della Relazione.

Il linguaggio, nel complesso, è appropriato, comprensibile (*nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi,*) e sostanzialmente adeguato in relazione ai principali *stakeholder* (*interni ed esterni*) dell'Agenzia.

La Relazione è stata redatta con un linguaggio chiaro e comprensibile, anche ai non addetti ai lavori e, pertanto, il criterio n. 11 risulta soddisfatto.

4. Giudizio conclusivo

Dal processo di verifica dei dati e degli elementi di informazione contenuti della Relazione emerge:

- una **generale conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- una **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance organizzativa* ed **individuale del 2019**, che è risultato essere pienamente conforme agli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP (*organizzativa, individuale del personale dirigenziale e individuale del personale delle aree funzionali*) del Ministero della Difesa, applicabili - con gli opportuni adattamenti - all'AID;
- una **puntuale e attendibile rendicontazione** dei risultati conseguiti nel 2019 con riguardo alla totalità degli obiettivi di *performance (organizzativa ed individuale)* presenti nel Piano della *performance* dello stesso anno; inoltre, nei casi di **scostamento** tra risultato realizzato e valore atteso, sono state fornite adeguate motivazioni.
- un sostanziale rispetto del requisito di sinteticità, richiamato anche dal recente D.Lgs. 74/2017.

La Relazione, quindi, risulta aver pienamente conseguito la propria finalità di strumento:

- **gestionale** grazie al quale l'AID può migliorare progressivamente - *tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente* - il funzionamento complessivo del ciclo della *performance*;
- **informativo** capace di illustrare, con adeguata chiarezza espositiva e completezza, a tutti gli *stakeholder - interni ed esterni* - le attività condotte e i risultati conseguiti nel 2019.

Per tutto quanto precede, **l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare**, nel suo complesso, **la Relazione sulla performance dell'anno 2019 dell'Agenzia Industrie Difesa.**

5. Riepilogo degli esiti delle verifiche effettuate su ogni criterio di valutazione

| Criteri di validazione considerati (Linee Guida n. 3/2018 del DFP) | Esito (Soddisfatto/Soddisfatto con osservazioni/Non Soddisfatto) |
|--|---|
| <u>Criterio 1</u> Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento | Soddisfatto |
| <u>Criterio 2</u> Coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'AID nella Relazione | Soddisfatto |
| <u>Criterio 3</u> Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (<i>sia di performance organizzativa che individuale</i>) inseriti nel Piano | Soddisfatto |
| <u>Criterio 4</u> Verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza | Soddisfatto |

| | |
|--|--------------------|
| <u>Criterio 5</u> Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori | Soddisfatto |
| <u>Criterio 6</u> Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (<i>con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione</i>) | Soddisfatto |
| <u>Criterio 7</u> Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione | Soddisfatto |
| <u>Criterio 8</u> Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano | Soddisfatto |
| <u>Criterio 9</u> Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP | Soddisfatto |
| <u>Criterio 10</u> Sinteticità della Relazione (<i>lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.</i>) | Soddisfatto |
| <u>Criterio 11</u> Chiarezza e comprensibilità della Relazione (<i>linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.</i>) | Soddisfatto |

oiv@difesa.it

oiv@postacert.difesa.it