



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2020
del Ministero della Difesa**

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 PERFORMANCE	3
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'A.D. NELLA RELAZIONE	4
3.3	CRITERIO N. 3: PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO	5
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	6
3.5	CRITERIO N. 5: VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI	8
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)	8
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	9
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.....	10
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	10
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.).....	13
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, ECC.).....	13
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	13
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	16

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2020** redatta dall'**Amministrazione Difesa (A.D.)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 -*e successive modificazioni*- (di seguito *decreto*), **approvata** dal Ministro della Difesa il **9 luglio 2021** e trasmessa in pari data all'OIV¹.

Al riguardo, al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa -*come novellata dal D.Lgs. 74/2017*- secondo cui l'approvazione, la validazione e la pubblicazione della Relazione deve essere effettuata entro il **30 giugno dell'anno successivo**², **si rende necessario che l'A.D. ridefinisca la tempistica -anche procedendo all'aggiornamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance- 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 efficacemente le attività e le verifiche di competenza.

Sul punto, atteso che la predetta raccomandazione è stata formulata anche negli anni passati ed è stata, da ultimo, ribadita nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, si ritiene non più rinviabile l'aggiornamento annuale, previsto ex art. 7, co. 1, del D.Lgs. 150/2009, del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, la cui ultima edizione risale al 2017 (*vds, successivo paragrafo 3.8*), nell'ottica della sua piena implementazione a partire dal 1° gennaio 2022.

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 (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" svolto 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 indicati 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** della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (*DFP*).

L'attività è stata strutturata in modo da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale e consentire all'A.D. 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* 2020;

¹ Con lettera prot. M_D GU DC REG2021 0033244 in data 09/07/2021 di Ministero Difesa – Gabinetto del Ministro.

² 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'A.D. 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*³.

L'OIV, nei casi di mancata validazione o di validazione con osservazioni, 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).

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 2020-2022 (approvato con DM del 18 febbraio 2020)*, **da cui è emersa una sostanziale coerenza**.

In particolare, le più significative novità apportate dalla Relazione rispetto ai contenuti del Piano della *performance*, dovute al naturale sfasamento temporale tra i due documenti, riguardano:

- gli ampi rimandi alla **gestione emergenziale dovuta alla pandemia da Covid-19**, oggetto di uno specifico *focus* (pag. 110 e segg.) sui concorsi operati dall'A.D. a supporto

³ In tal caso, l'OIV ha cura di verificare che l'Amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dell'anno successivo.

della collettività nazionale, in termini di contributo di assetti operativi e sanitari, che evidenzia la significativa capacità e qualità di risposta dello Strumento militare;

- gli elementi di approfondimento relativi al tema del “bilancio di genere” per effetto degli adempimenti indicati dalla Circolare n. 12 in data 13 aprile 2020 della Ragioneria Generale dello Stato per il conseguimento da parte dei vari Dicasteri di una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e del loro impatto sugli uomini e sulle donne.

Per il resto, le informazioni riportate nella Relazione e riferite *-tra l'altro-* al **contesto esterno di riferimento** (pag.13 e segg.), alla rappresentazione dell'**Albero della performance** (pag. 39 e segg.) e alla **struttura organizzativa del Dicastero** (pag. 65) risultano conformi ai dati profferiti dal citato Piano della performance.

Più in dettaglio, l'A.D. *-per quello che qui rileva-* **ha correttamente rendicontato i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi** (specifici triennali e annuali) programmati e inseriti nel Piano della performance 2020.

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'A.D. nella Relazione

L'OIV, conformemente al vigente “**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa**” (nel seguito SMVP organizzativa), approvato con DM 12 ottobre 2017, misura e valuta la performance organizzativa dell'A.D. nel suo complesso e delle articolazioni dirigenziali apicali della Difesa (singoli Stati Maggiori di Forza Armata/Arma dei Carabinieri, Uffici Centrali, Direzioni Generali e Tecniche), verificando⁴ il grado di realizzazione del complesso degli obiettivi (di 1°, 2° e 3° livello) delle “*filieri strategiche*” -apprezzati in relazione ai valori conseguiti dai rispettivi indicatori- rispetto ai target programmati⁵.

Ciò posto, si rileva che le valutazioni degli **obiettivi di performance organizzativa riportate dall'A.D.** nella Relazione **risultano in linea con le valutazioni/considerazioni sulla performance organizzativa complessiva del Dicastero** effettuate dall'OIV nell'ambito:

- della “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'anno 2020*” (ex art. 14, co. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009), i cui contenuti sono stati partecipati dal Sig. Ministro della Difesa -*nello spirito del controllo collaborativo finalizzato al miglioramento continuo della performance-* ai Dirigenti apicali del Dicastero;
- del “*Rapporto di performance 2020*” (ex art. 3, co. 68, della Legge n. 244/2007).

Le valutazioni della performance organizzativa complessiva effettuate dall'OIV sono coerenti con le valutazioni dei singoli obiettivi di performance organizzativa effettuate dall'A.D. nella Relazione e, pertanto, il criterio n. 2 risulta soddisfatto.

⁴ Le verifiche avvengono mediante una misurazione intermedia (*monitoraggio intermedio al 30 giugno*) ed una misurazione finale alla conclusione dell'anno di riferimento (*monitoraggio finale*).

⁵ La rilevazione automatizzata dei dati finanziari ed extracontabili, anche per il 2020, è stata effettuata dall'OIV:

- con l'ausilio del SISTEMA INFORMATIVO FINANZIARIO dell'A.D. (“*SIFAD OBJ*”) che comprende anche gli “obiettivi di governance” (*OBG*), ovvero quei particolari obiettivi che afferiscono alla **Priorità Politica 3** (“*Miglioramento della governance del Dicastero*”), non necessariamente connessi con le risorse finanziarie;
- attingendo dai dati residenti in quei sistemi di controllo strategico e di gestione in uso presso l'A.D., per i quali l'OIV ha l'accesso diretto (ex art. 14 co. 4-ter del decreto).

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

La Relazione -*procedendo con metodo deduttivo*- descrive in modo sintetico, chiaro ed esauritivo i risultati finali conseguiti, sia con riguardo alla **performance organizzativa**, sia a quella **individuale**.

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

- **performance organizzativa**, una panoramica complessiva -*mediante una tabella esplicativa*- dei risultati conseguiti rispetto al **target** programmato da ciascuno dei **14 Obiettivi Specifici (OBS - pag. 40 e segg. della Relazione)**, opportunamente aggregati secondo le **3 Priorità Politiche (come definite nell'Atto di Indirizzo 2020 emanato con D.M. 28 marzo 2019)**, i cui livelli di conseguimento sono stati graficamente rappresentati mediante un "*cruscotto della performance*", che ne consente l'immediata intuitiva percezione (pag. 5 della Relazione).

Le informazioni di dettaglio riferite ai risultati conseguiti da ciascun obiettivo sono -*invece*- opportunamente illustrate nelle apposite schede -*predisposte per ciascun obiettivo*- riportate nell'Allegato 3 della Relazione, nelle quali è stato fatto ricorso a codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*) che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione.

Infine, si rileva positivamente che **l'A.D.**, nel dare conto dei dati relativi ai più significativi indicatori multidimensionali, **ha evidenziato l'output realizzato (anche con riguardo al livello di sicurezza percepito dai cittadini e al correlato livello di fiducia accordata alle Forze Armate e all'Arma dei Carabinieri⁶)** in termini di "**prontezza operativa**" complessiva conseguita dalle singole Forze Armate (pag. 2 e segg. della Relazione);

- **performance individuale**, un generale inquadramento normativo e metodologico delle procedure di valutazione (*che in ambito Ministero Difesa, sono riferite al solo personale civile, atteso che per quello militare vige, in forza di quanto previsto all'articolo 3, co. 1, del D.Lgs. 165/2001, un autonomo sistema di valutazione*) e lo stato di avanzamento delle stesse, da cui emerge (pag. 48 e segg. della Relazione) che per:
 - **i dirigenti con incarico di livello generale**, non sono riportati i punteggi delle valutazioni della *performance* individuale 2020, indicate in corso di finalizzazione, ed invece concluse nel mese di luglio del corrente anno, con la conferma, da parte del Sig. Ministro della Difesa, dei punteggi attribuiti dai Valutatori intermedi (*il massimo per tutti gli 8 dirigenti*)⁷, ricevute anche le risultanze dell'analisi tecnica-metodologica condotta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, comunque, tenendo conto della particolare situazione di emergenza da Covid-19 nella quale il processo di cui trattasi si è svolto;
 - **i dirigenti con incarico di livello non generale**, il procedimento di valutazione ha riguardato **n. 80 unità**⁸, in luogo delle 79 indicate nella Relazione, collocatesi nella

⁶ Secondo un *trend* percentuale di fiducia sostanzialmente invariato rispetto al 2019, attestato nell'ordine del 70%, in misura nettamente superiore rispetto ad altri Organi/Istituzioni dello Stato (rilevazione EURISPES, risultati del Rapporto Italia per il gli anni 2019 e 2020).

⁷ Risulta necessario precisare che quanto ai dirigenti con incarico di livello generale, ne risultano in effetti valutati complessivamente n. 8, in relazione agli obiettivi assegnati ed inseriti nel "*Piano della performance 2020-2022*". Nel computo va ricompreso il dirigente generale valutato in relazione alla funzione di Vice Segretario Generale civile (*incarico di carattere sostanzialmente fiduciario conferito con d.P.R. ex art. 19, c. 3 e 8, del d.lgs. n. 165/2001*). Del n. 9 dirigenti generali in servizio attivo -anche in quota parte- nel corso dell'anno 2020, infatti, n. 8 sono stati regolarmente valutati (di questi n. 2 fino al 31.08.2020 per decorrenza dello stato di quiescenza a far data dal 01.09.2020) e n. 1 non è stato valutato giacché integrante, da neo-incaricato a decorrere dal 29.11.2020, un periodo di servizio continuativo inferiore a 60 giorni.

⁸ Su un totale di 81 dirigenti con incarico di livello non generale, solo 1 di essi non è stato valutato per aver svolto periodi di servizio continuativi inferiori a 60 giorni.

fascia apicale di punteggio (da 100 a 91) ad eccezione di 1 solo dirigente che ha ottenuto un punteggio compreso tra 80 e 71. La percentuale di attribuzione dei punteggi massimi (100/100) si è attestata al **83,75%**. Il dato è significativo giacché integrante un incremento rispetto al triennio precedente, verosimilmente da ricondurre al maggiore sforzo organizzativo richiesto ai dirigenti⁹ per il coordinamento e controllo dell'attività lavorativa straordinaria nella contingenza indotta dal Covid-19;

- **il personale delle aree funzionali**, le informazioni riportate nella Relazione rilevano che su un totale di 23.907 dipendenti censiti¹⁰, la valutazione ha interessato 22.209 unità, di cui 21.371 collocati nella fascia apicale di punteggio (*tra 100 e 91*). Nel corpo della Relazione non sono indicati (*tutti*) gli esiti delle istanze di conciliazione presentate nell'anno di riferimento –*pressoché definite successivamente alla predisposizione del testo da parte dell'A.D.*– che elevano il numero complessivo dei dipendenti valutati a n. 22.215 unità. Delle complessive n. 7 istanze di conciliazione presentate nel corso del 2020:
 - n. 6 hanno fatto registrare punteggi invariati rispetto a quelli originariamente attribuiti;
 - n. 1 ha fatto registrare un esito migliorativo.

Le tabelle riferite alla “*valutazione individuale*” (riportate nell'Allegato 4 della Relazione – pag. 87 e segg.) risultano – *seppur con le limitazioni precedentemente evidenziate* - adeguatamente compilate.

Nel complesso, dunque, la Relazione restituisce una buona sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo alla performance sia organizzativa che individuale e pertanto il criterio n. 3 è 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**

La Relazione illustra con un adeguato livello di dettaglio (*pag. 57 e segg.*) le attività condotte nel 2020 dall'A.D. in materia di **prevenzione della corruzione e trasparenza**, coerentemente con gli indirizzi forniti dal **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)** del Dicastero per il periodo 2020-2022 (*approvato con D.M. del 03.02.2020*), e come **il livello di conseguimento dei relativi obiettivi (organizzativi e individuali)** presenti nella programmazione strategica del Dicastero, abbia inciso sul livello di *performance* complessiva dell'Amministrazione.

La Relazione rileva l'impossibilità dettata dalla perdurante situazione pandemica, di effettuare nel corso del 2020 gli incontri diretti con le singole Unità Organizzative per migliorare il livello di adeguamento agli oneri di pubblicazione dettati dalle normative in vigore, che ha comportato un'attenta azione di monitoraggio della sezione *web* “Amministrazione trasparente” per la verifica puntuale degli adempimenti in materia con interventi mirati all'adozione dei correttivi resisi necessari.

⁹ Con riferimento al triennio 2017 – 2019, la percentuale di attribuzione dei punteggi massimi (100/100) si è attestata al 67,9% per l'anno 2017, al 69,39% per l'anno 2018 e al 80,90% per l'anno 2019.

¹⁰ Non sono stati valutati n. 1692 dipendenti, per vari motivi, a volte concorrenti tra loro (collocamento a riposo, assenza prolungata a vario titolo, comando-*out*, durata dell'incarico inferiore a 90 giorni, risoluzione rapporto di lavoro, mobilità verso altra amministrazione, ecc.).

In particolare, la Relazione evidenzia come nell'ambito della **performance organizzativa** (e, più segnatamente, nell'**OBS 15** "Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, ...", nonché di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza e integrità) siano presenti i seguenti indicatori:

- "**Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa**", che ha conseguito il **99,33%** (in aumento rispetto al punteggio di 97,03% realizzato nel 2019);
- "**Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del PTPC**", che ha registrato un **valore pari a 66**, inferiore al valore *target* ≥ 105 .

Detti risultati, in relazione ai rispettivi "pesi", seppur condizionati dall'inevitabile sospensione delle attività ispettive, motivata dallo stato di emergenza nazionale, hanno contribuito a determinare il valore percentuale complessivo di conseguimento sostanziale del predetto Obiettivo.

Riguardo la materia ispettiva e le sospensioni che ha subito tale attività, merita di essere sottolineata (pag. 83 della Relazione) la collaborazione avviata tra l'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative della Difesa e il MEF al fine di elaborare un progetto comune di fattibilità delle cd. "ispezioni da remoto" con lo scopo di coniugare l'esigenza di tutela della salute pubblica e dei lavoratori con la realizzazione degli obiettivi dello stesso Ufficio Centrale relativi all'effettuazione delle verifiche amministrativo-contabili a livello centrale e periferico.

Sul tema, si segnala la presenza, nell'ambito degli **Obiettivi di governance**, di una specifica "filiera di obiettivi" (con indicatori e target), attribuiti a ciascuna struttura organizzativa del Dicastero, finalizzata a monitorare la corretta esecuzione delle attività e degli adempimenti normativi in materia di trasparenza e anticorruzione.

Inoltre, con riferimento alla **performance individuale**, appare opportuno dare altresì evidenza che il vigente SMVP prevede -*quale elemento qualificante*- **l'attribuzione al personale dirigente generale e non generale** di specifici obiettivi "trasversali" (attinenti cioè a tematiche di interesse comune a più Elementi di Organizzazione), tra cui quelli in materia di promozione della trasparenza e anticorruzione, quali:

- "Assicurare, nell'ambito della struttura organizzativa di competenza, l'attività di vigilanza sull'applicazione del **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** e di quello discendente rivolto ai dipendenti dell'A.D., secondo quanto previsto, rispettivamente, dal DPR n. 62/2013 e dal DM 23 marzo 2018";
- "Promuovere il completo **adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza"** riferiti alla struttura di competenza".

Infine, la Relazione (pag. 59) evidenzia correttamente che l'OIV, conformemente alla Delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020, ha attestato, con nota del 2 luglio 2020, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione Difesa (termine di presentazione slittato al 30.06 per effetto del Comunicato ANAC in data 12.03.2020).

L'A.D. 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 (pagg. 43 e 44) riporta analiticamente i risultati conseguiti dai n. **38 indicatori di performance** (di cui classificati n. 5 di impatto -outcome-, n. 6 di realizzazione fisica e n. 27 di risultato -output-) associati ai n. **14 Obiettivi Specifici**.

Le modalità di calcolo adottate dall’A.D. per ciascuno dei predetti indicatori sono coerenti con quelle indicate:

- nelle **Note Integrative al bilancio di previsione 2020** (fase a DLB e LB);
- nelle n. **38 “Schede di dettaglio dell’indicatore”** allegate al **Piano della performance 2020**, nelle quali è altresì indicata -tra l’altro- la fonte dei dati, la frequenza di rilevazione e il Responsabile della performance legata all’indicatore stesso.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’A.D. nella Relazione risulta pienamente coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nella Nota Integrativa al bilancio 2020 e nel Piano della performance 2020. 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)

L’attendibilità dei dati -contabili ed extracontabili- riportati nella Relazione è stata verificata attraverso la comparazione con gli elementi di informazione profferiti in altri documenti predisposti dall’A.D. (ad es. Piano della performance, Direttiva generale, Atto di indirizzo, 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, la Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato, il Rapporto di performance, ecc.). I dati contenuti nei documenti di cui sopra sono desunti:

- in misura prevalente, dai **sistemi informativi per il controllo interno di gestione**;
- in via residuale, da **fonti esterne certificate** tra cui il “Sistema per la gestione integrata della contabilità finanziaria delle Amministrazioni statali” (SICOGE) del MEF e il “Sistema Monitor” dell’Ufficio per il Programma di Governo della Presidenza del Consiglio,, per l’alimentazione degli indicatori associati al programma 32.2 “Indirizzo politico”¹¹.

Sul punto, l’ulteriore sforzo richiesto all’Amministrazione è la piena operatività del “cruscotto direzionale” quale strumento per **consolidare ed espandere la “cultura della pianificazione e dei controlli”**, superando la logica delle valutazioni autoreferenziali, così da ovviare -in maniera compiuta- all’utilizzo di dati auto-dichiarati e, al contempo, disporre di elementi pienamente attendibili, da utilizzare nell’ambito del controllo e monitoraggio della performance.

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

¹¹ Si tratta, in dettaglio, dei seguenti indicatori: a) grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative **con** concerti e/o pareri; b) grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative **senza** concerti e/o pareri; c) capacità attuativa entro i termini di scadenza dei provvedimenti adottati; d) capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa.

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**

Le motivazioni sottese ai più significativi scostamenti registrati nel livello di conseguimento degli obiettivi rispetto ai valori attesi (*target*), riguardano anche ed inevitabilmente le ripercussioni negative della pandemia da Covid-19 e il correlato “cambio di passo” imposto alla Difesa rispetto all’iniziale impianto programmatico dalle mutate necessità imposte dal contesto emergenziale.

Nella Relazione sono riportate le ragioni di tali scostamenti, in particolare nel paragrafo denominato “*Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti*” (pag. 35 e segg.) e, con maggior livello di dettaglio, nell’Allegato 3 “*Obiettivi specifici*”, nel quale sono analiticamente descritti i fattori (*interni o esterni*) che hanno influito negativamente (*ma in taluni casi anche positivamente, ossia hanno determinato valori superiori rispetto ai target*) sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Nello specifico, la Relazione evidenzia (*anche con l’ausilio di grafici*) che su complessivi **38 indicatori**, 32 (*pari al 84%*) hanno registrato valori rispondenti ai *target*, 4 (*pari al 11%*) risultano parzialmente conseguiti e i restanti **2** (*pari al 5%*) **non sono stati conseguiti**.

Di questi ultimi, n. 1 indicatore è associato **all’OBS014** “*Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo*” e afferisce alla *Capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa*, il cui esito, attribuibile a variabili esogene alla Difesa, non inficia il sostanziale conseguimento di tale OBS attesa la positiva *performance* degli altri 3 indicatori ad esso riferibili.

Il restante indicatore riguarda l’**Indice di Tempestività dei Pagamenti (ITP)**, il cui valore registrato al termine del 2020, pari a **26,41 giorni** di ritardo medio, in decisa diminuzione rispetto al medesimo valore rilevato in chiusura del 2019 (*32,58 giorni*) e del 2018 (*68,81 giorni*), pur risentendo ancora di taluni fattori di criticità persistenti, dimostra e sostiene le positive azioni messe in atto dalla Difesa per il raggiungimento del *target* atteso.

Per quanto attiene ai criteri di misurazione parzialmente raggiunti, uno specifico rinvio va fatto alle restrizioni applicate in risposta all’emergenza sanitaria che hanno in parte influenzato gli *output* connessi:

- alle attività addestrative/esercitative e formative delle Forze Armate E.I. e M.M. (*schede OBS003 e OBS004*), determinandone una lieve flessione *-dovuta verosimilmente al posticipo di attività programmate in presenza e non altrimenti componibili-* rispetto ai risultati riferiti alla serie storica delle annualità precedenti;
- alla realizzazione delle imprese programmate in alta priorità, nell’ambito dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d’arma (*scheda OBS010*), atteso il rallentamento dell’attività tecnico-amministrativa ad essa preordinata;
- allo svolgimento delle attività ispettive per il controllo di regolarità amministrativa e contabile a livello centrale e periferico dell’Amministrazione (*scheda OBS015*), per l’andamento ad intermittenza delle verifiche condotte, poiché condizionate dalle sospensioni e dai riavvii avutisi nel corso dell’anno 2020.

La Relazione evidenzia in modo esaustivo i risultati finali conseguiti da ciascun obiettivo e dai corrispondenti indicatori, anche attraverso l'utilizzo di strumenti grafici (accompagnati da un codice colore rosso, giallo o verde, in relazione al livello di performance realizzato) che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione. Gli scostamenti registrati sono stati adeguatamente motivati. Nel complesso, 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, con dovizia di dettagli, le modalità con le quali l'A.D. ha condotto nel complesso l'intero processo di misurazione e valutazione dei risultati di **performance organizzativa** (pag. 35 e segg.) e **individuale** (pag. 48 e segg.).

In particolare, il processo adottato dall'A.D. 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 DM in data 12 ottobre 2017;
- “Sistema di misurazione e di valutazione della performance **individuale del personale dirigenziale**”, approvato con DM in data 29 settembre 2016;
- “Sistema di misurazione e valutazione della performance **individuale del personale delle aree funzionali**” approvato con DM in data 10 novembre 2015.

In merito, deve rilevarsi come sia assolutamente necessario che l'Amministrazione provveda all'aggiornamento dei sistemi di valutazione entro il 2021 in modo da consentire l'avvio delle procedure in esse contenute dal prossimo ciclo di gestione della performance (1° gennaio 2022).

Ciò, in linea con quanto indicato nella Relazione (vds. pag. 30) circa la già rilevata esigenza di disporre di un documento unitario che condensi i diversi correnti sistemi di misurazione e valutazione della *performance* nonché in ossequio alla previsione normativa ex art. 7, co. 1, del D.Lgs. 150/2009, relativamente alla temporalità degli aggiornamenti di cui trattasi.

Infine, si rappresenta che l'A.D. **non ha segnalato variazioni** (pag. 32 della Relazione) in relazione al **numero degli obiettivi** e/o indicatori rispetto a quelli inizialmente previsti nel Piano della *performance* dello stesso anno 2020.

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato -conformemente ai vigenti SMVP- dall'A.D. 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.

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
<p>Art. 6, co. 1 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.</p>	<p>L'argomento è trattato. La Relazione indica (pag. 32) che “nel corso dell'esercizio finanziario 2020, non si sono registrate variazioni in relazione al numero degli obiettivi e/o indicatori rispetto a quelli inizialmente previsti nel Piano della performance dello stesso anno 2020”.</p> <p>Tale indicazione, peraltro, è in linea con quanto rilevato dall'OIV nell'ambito del Rapporto di monitoraggio strategico intermedio 2020.</p>	<p>Pienamente conforme</p>
<p>Art. 10, co. 1, lettera b) 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”.</p>	<p>La Relazione riporta correttamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i risultati organizzativi (pag. 39 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 48 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 35 e segg.); - il bilancio di genere realizzato (in appeso All. 5). 	<p>Pienamente conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</p>	<p>La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione (cfr. successivo criterio n. 10).</p>	<p>Conforme (ma con margini di miglioramento)</p>
<p>Art. 14, comma 4 - bis e Art. 19 - bis Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</p>	<p>Nella Relazione (pag. 61 e segg.) è indicato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la definizione dei servizi e dei relativi standard qualitativi del Dicastero è contenuta nella Carta dei Servizi del Ministero della Difesa, adottata da ultimo con D.M. 29 ottobre 2020. Nello specifico, la Difesa nel 2020 ha rilevato la customer/citizen satisfaction di una parte dei servizi inclusi nel citato decreto, mediante la compilazione di questionari cartacei resi disponibili direttamente presso gli Enti erogatori del servizio. E' stata, altresì, sviluppata una procedura informatica che, a regime, faciliterà la rilevazione e l'espressione del livello di gradimento da parte dell'utenza; 	<p>Pienamente conforme</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - il grado di soddisfazione dei cittadini è un elemento strategico da tenere in considerazione ai fini del miglioramento continuo della <i>performance</i> dell'Amministrazione; - il Ministero della Difesa intende perseguire una politica volta al miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività, tenendo conto delle valutazioni espresse dai cittadini e dagli utenti. 	
<i>Art. 15 , comma 2 , lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione "in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"</i>	Il documento è stato approvato con Decreto del Sig. Ministro della Difesa (D.M. 9 luglio 2021) ed individua i criteri comuni a cui le articolazioni di vertice dell'Amministrazione (<i>costituenti la Struttura organizzativa del Dicastero, in allegato 1 alla Relazione</i>) si conformano per il conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> attesi ed esitati nella Relazione medesima.	Conforme

Tabella 2

Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
<i>I principali risultati raggiunti</i>	Nella Relazione è presente la specifica sezione (<i>pag. 1 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Analisi del contesto e delle risorse</i>	Nella Relazione è presente la specifica sezione (<i>pag. 12 e segg.</i>), i cui contenuti i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Obiettivi annuali</i>	Nella Relazione è presente un paragrafo denominato " <i>Obiettivi e piani operativi annuali</i> " (<i>pag. 45</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (<i>pag. 42</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata " <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> " (<i>pag. 34</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i>	Nella Relazione è presente una sezione con tale denominazione (<i>pag. 47</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Piena-mente conforme
<i>Il processo di misurazione e valutazione</i>	Nella Relazione è presente una specifica sezione (<i>pag. 28</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Piena-mente 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 sezioni**, per complessive **n. 64 pagine** (nelle quali è stato fatto ampio ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni);
- **6 allegati**, che riportano informazioni di dettaglio -perlopiù di carattere tecnico/statistico- 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 fornire un adeguato livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati;
- **1 annesso**, quale *focus* sui maggiori risultati conseguiti dalle Forze Armate nel periodo febbraio-dicembre 2020 nell'ambito del supporto fornito per la situazione emergenziale correlata alla pandemia da COVID-19.

La lunghezza della Relazione, tenuto conto della complessità organizzativa del Dicastero e delle relazioni gerarchiche che lo caratterizzano, **appare sostanzialmente adeguata**, pur permanendo possibili margini di ulteriore miglioramento, anche al fine di dare concreta applicazione al **principio di sinteticità** richiamato dal D.Lgs. 74/2017.

La Relazione è redatta in forma sintetico –pur permanendo margini di miglioramento- 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, 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.

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*) del Dicastero.

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**

L'andamento delle *performance* dell'A.D. è stato inevitabilmente condizionato dall'imprevista diffusione del virus Covid-19, che ha richiesto delle contromisure, anche organizzative (*lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*), rispetto alle quali, a fronte delle oggettive iniziali difficoltà, è emersa una proficua capacità e qualità di risposta da parte dell'intera Amministrazione.

Il reale e prolungato episodio di “*stress organizzativo*” indotto dalla pandemia ha:

- da un lato, imposto il superamento, in una cornice di sicurezza cibernetica, di molte delle criticità informatiche (*hardware e software*) -*reali e paventate*- la cui completa risoluzione potrà proiettare la Difesa tra le Amministrazioni moderne e più orientate alla transizione digitale del Sistema Paese, da sfruttare quale buona pratica cui potersi riferire;
- dall'altro, ha reso più evidenti gli ambiti di miglioramento dell'Amministrazione indagati in seno agli approfondimenti su tematiche di ampio respiro (*cd. 8 punti*) con risvolti di natura organizzativa, ordinamentale, patrimoniale, amministrativa e di *procurement*.

D'altra parte, lo Strumento militare ha dimostrato particolare versatilità nella gestione attiva dell'emergenza, approntando efficaci servizi a favore di tutta la collettività.

Ciò premesso, 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 2020*, che è risultato essere conforme agli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP, nell'ottica della richiamata necessità di rivederli;
- una **puntuale e attendibile rendicontazione** dei risultati conseguiti nel 2020 con riguardo alla totalità degli obiettivi di *performance (organizzativa ed individuale)* presenti nel Piano della *performance* dello stesso anno;
- la possibilità -*pur tenendo conto della complessità del Dicastero Difesa*- di conferire **maggiore sinteticità al documento** -*requisito richiamato anche dal D.Lgs. 74/2017*- attraverso l'eliminazione di taluni elementi di informazione ridondanti riconducibili, perlopiù, al contesto esterno di riferimento.

Pernangono -*tuttavia*- taluni **margini per un'evoluzione della Relazione in termini qualitativi**, soprattutto con riferimento alla completezza delle informazioni in ordine alle iniziative adottate/adottate dall'A.D. per:

- superare le criticità afferenti il **generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile** -*con particolare riguardo ai dirigenti di I fascia*- e alla conseguente **impossibilità di incentivare i risultati realmente virtuosi**. In tale ambito, occorre dare atto all'Amministrazione che ha fattivamente accolto -*in ottica futura*- iniziative preordinate ad una più efficace progettazione degli obiettivi dirigenziali e all'individuazione del loro carattere realmente strategico quali:

- i colloqui formativi/conoscitivi con la dirigenza generale civile;
- la redazione di uno specifico vademecum,

frutto del "*rinnovato approccio dell'Organismo collegiale*".

Le citate attività hanno potuto beneficiare delle conoscenze e della sensibilità proprie del mondo aziendalista, presenti all'interno dell'attuale composizione del Collegio dell'O.I.V. ed opportunamente integrate in una visione finalizzata al servizio e contestualmente orientata alla produzione di valore pubblico.

Sul punto, ulteriori margini di miglioramento potranno essere traggurati dal Collegio grazie ad un'auspicata e mirata attività formativa/informativa da rendere in favore dei dirigenti generali militari con funzione di Autorità valutatrice, coinvolta con ruolo strategico, nel processo di misurazione e valutazione del personale dirigenziale civile.

- implementare l'evoluzione della *customer satisfaction* in vere e proprie iniziative di valutazione partecipativa con il coinvolgimento di una cittadinanza attiva scelta ed individuata anche tramite la preliminare mappatura degli *stakeholders* che, ad oggi, costituisce il solo passaggio compiuto dall'A.D. al riguardo.

Infine, in merito alla già richiamata esigenza di ovviare sempre di più all'utilizzo di dati auto-dichiarati e di poter così disporre di elementi pienamente attendibili, da utilizzare nell'ambito del controllo

e monitoraggio della *performance*, sarà determinante che l'Amministrazione, senza ulteriore indugio, addivenga alla fine operatività del cd. "cruscotto direzionale" (*cfr. criterio n. 6*), strumento ormai imprescindibile sia per i livelli decisionali di vertice politico e amministrativo sia per gli aspetti più specificatamente gestionali.

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

- **gestionale** grazie al quale l'A.D. può migliorare progressivamente *-tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente-* il funzionamento complessivo del ciclo di gestione 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 2020.

Per tutto quanto precede, **l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare**, nel suo complesso, **la Relazione sulla *performance* dell'anno 2020 del Ministero della 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'A.D. 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

oiiv@difesa.it

oiiv@postacert.difesa.it