



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2021
dell’Agenzia Industrie Difesa**

Novembre 2022

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.....	5
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	7
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 RISCONTRATI FRA I RISULTATI PROGRAMMATI E QUELLI CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE	8
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.....	9
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 (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	12
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL’INDICE, POCHI RINVII ECC.</i>)	13
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO.....	13
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	15

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2021** 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** all'OIV in data **29 settembre 2022**¹.

Al riguardo, sebbene l'AID abbia comunicato² - *conformemente a quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del decreto* – alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) il differimento del termine per l'adozione della Relazione in argomento, questo Organismo, pur comprendendo le motivazioni contingenti prospettate, riconducibili alla strettissima e necessaria connessione tra chiusura ed approvazione del bilancio di esercizio e chiusura del ciclo della *performance*, raccomanda – alla stregua degli anni passati - la ridefinizione da parte dell'AID della **tempistica dell'intero processo di redazione della Relazione affinché il documento venga trasmesso con adeguato anticipo** rispetto al termine del 30 giugno³ (**comunque non oltre il 15 giugno**), 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” 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 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 e 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.

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 nel processo di misurazione e valutazione - anche attraverso il riscontro incrociato delle informazioni contenute nei documenti di bilancio riferiti all'esercizio trascorso, nella *Relazione sul funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione*, nei *Piani della Performance* e, nella *Programmazione Infrastrutturale Scorrevole* della Difesa nonché nel *Piano industriale triennale* e nel *Piano triennale di fabbisogno del personale* dell'Agenzia - e a favorire e consolidare i processi di miglioramento intrapresi.

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 Let. prot. M_D AF47957 REG2022 0009069 in data 29/9/2022 dell'Agenzia Industrie Difesa.

² Con let. prot. M_D AF47957 REG2022 0007272 in data 22/7/2022, l'Agenzia Industrie Difesa ha comunicato al DFP il differimento dell'approvazione della propria Relazione sulla *performance* - anno 2021 fornendo le motivazioni del caso.

³ L'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, prevede che entro il 30 giugno di ciascun anno, le Amministrazioni redigano, approvino e pubblichino sul proprio sito istituzionale la Relazione annuale sulla *performance*, validata dall'OIV.

- (1) coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della *performance* 2019;
- (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.

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).

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 2021*, **da cui è emersa una sostanziale 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. 3 e seg.) e alla rappresentazione del **complesso degli obiettivi** (pag. 4 e segg.), **risultano conformi** ai contenuti del Piano della *performance* 2021.

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).

L'AID - *per quello che qui rileva* - **ha correttamente rendicontato i risultati raggiunti** riferiti ad una serie di obiettivi specifici (OBS) relativi al triennio 2021-2023 e di obiettivi annuali (*organizzativi ed individuali*) presenti nel Piano della *performance* 2021 quale complesso delle prestazioni e dei risultati da realizzare - *o a cui tendere* - entro l'e.f. di riferimento.

Più in dettaglio, gli OBS - *strettamente connessi alla mission istituzionale del raggiungimento dell'economica gestione*⁵ - si traducano in una serie di Obiettivi organizzativi ed individuali annuali, declinati con specifici indicatori e *target* (pag. 11 e segg.).

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 2019⁶, 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**.

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

Al riguardo, si rappresenta che sulla base di quanto riportato nella *Relazione e Bilancio al 31 dicembre 2021* dell'Agenzia - *approvati dal Sig. Ministro della Difesa in data 12 ottobre 2022* - e, in particolare, dall'analisi dei principali dati economici e finanziari, nonché degli elementi ivi contenuti afferenti al personale, alle infrastrutture e agli impianti, si rileva, *prima facie*, la coerenza che si riserva di accertare il presente criterio di verifica. Essa trova ulteriore riscontro negli approfondimenti già condotti da questo Organismo e dai documenti dallo stesso licenziati quali *output* delle attività di monitoraggio, tra gli altri, a titolo esemplificativo, la Relazione sul funzionamento complessivo dei sistemi anno 2021 che dà atto - trovando corrispondenza con i contenuti della Relazione sulla *performance* di AID - dell'affidamento delle progettazioni funzionali agli interventi infrastrutturali inseriti nella Programmazione Infrastrutturale Scorrevole (*PIS*) 2021-2024.

⁵ L'economica gestione è data dalla differenza tra valore della produzione e costi della produzione (*risultato operativo*), e l'obiettivo è raggiunto quando il risultato operativo è ≥ 0 . Il risultato è, peraltro, da valutarsi sia in relazione alle singole unità che in relazione agli esiti di gestione di tutta l'AID nel suo complesso, in base ad un parametro di sostenibilità, per cui può considerarsi raggiunta l'economica gestione anche nel caso in cui non tutti gli Stabilimenti dell'AID siano in economica gestione, purché coperti in modo sostenibile da *surplus* di valore di produzione degli altri al netto dei costi.

⁶ Di aggiornamento del precedente D.M. (*Difesa*) 9 settembre 2013.

Per la rendicontazione dei propri bilanci l’AID osserva una normativa “civilistica”, le cui tempistiche mal si conciliano con quelle della chiusura del ciclo della *performance*, tuttavia, dai documenti già elaborati dall’OIV e dalle analisi condotte, si intercettano ampi margini di coerenza con le valutazioni in ordine alla *performance* organizzativa della predetta Agenzia che consentono di ritenere il criterio n. 2 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, con riguardo agli obiettivi sia di *performance* organizzativa sia di *performance* individuale, sviluppati nell’ottica della ricerca dell’economica gestione (pag. 3 della Relazione), quale precipuo compito istituzionale dell’Agenzia e la valorizzazione, in termini generali, degli asset della Difesa affidati alla sua gestione.

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 della “*filiere strategica*” declinato nell’ambito del Piano della *performance*.

In particolare, con riguardo a ciascuno dei n. 5 **Obiettivi organizzativi** - anno 2021, sono riportati:

- nel testo della Relazione (pag. 11 e segg.), i dati di consuntivazione raggiunti in ragione dei risultati associati a ciascun indicatore;
- in apposito Allegato, le informazioni di dettaglio. Al riguardo, alla stregua di quanto osservato in occasione della validazione della Relazione anno 2020, appare opportuno ribadire di indicare, per il tratto a venire, anche nel testo del documento, i risultati conseguiti in maniera più esaustiva:
 - 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;
 - riportando in tabella sinottica, per la diretta comparazione, gli esiti raggiunti al termine della rilevazione da ciascuna Unità produttiva (UP),

ancorché la valutazione dell’economica gestione possa essere ricondotta all’*end state* raggiunto dall’AID nel suo complesso.

Di converso, è da apprezzare il maggior livello di dettaglio nell’indicazione dei fattori e del meccanismo di calcolo adottati per la misurazione dei risultati di ciascuno degli obiettivi prefissati.

b. *performance* individuale, un generale inquadramento normativo e metodologico dei processi di misurazione e valutazione degli obiettivi di *performance* individuale riferiti al solo personale civile⁷, dirigenziale e appartenente alle aree funzionali (pag. 18 e seg. della Relazione), come disciplinati dai rispettivi SMVP⁸ approvati dall’Autorità di vertice del Ministero della Difesa (*Ente vigilante*), i quali trovano applicazione anche per l’AID.

⁷ In ambito Ministero della Difesa, i “*Sistemi*” 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*”).

⁸ Si tratta, nello specifico, del:

Più in dettaglio, dalla Relazione emerge che il **procedimento di valutazione 2021** riferito:

- **al dirigente con incarico di livello dirigenziale generale** è stato definito e il punteggio attribuito dal Sig. Ministro della Difesa è stato pari a 100;
- **ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale**, ha riguardato complessivamente **n. 6 unità**, le quali hanno tutte conseguito un punteggio rientrante nella fascia apicale (91-100); di esse, solo 3 dirigenti hanno riportato il punteggio massimo attribuibile;
- **al personale delle aree funzionali**, ha interessato **n. 788 unità in graduatoria AID⁹ così collocate**:
 - il 96,57% (761 unità) nella fascia apicale di punteggio da 100 a 91 (di esse 445 hanno conseguito il punteggio massimo effettivo);
 - il 2,03% (16 unità) nella fascia di punteggio da 90 a 71;
 - il 1,14% (9 unità) nella fascia di punteggio da 70 a 51;
 - l'0,25% (2 unità) nella fascia di punteggio da 40 a 0;

Si rileva, altresì, per l'anno di riferimento, una sola istanza di conciliazione volta a promuovere il riesame e la modifica del punteggio attribuito dal valutatore che si è conclusa a favore del dipendente interessato.

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, margini di miglioramento nella qualità delle informazioni rese), sia a quella individuale, nella quale, peraltro, va positivamente sottolineata la differenziazione dei punteggi attribuiti. Per quanto precede, 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 al presente criterio di verifica, si segnala - *preliminarmente* - che la Relazione riporta sinteticamente (pag. 10) l'avvenuta pubblicazione nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AID, del PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2021-2023.

Ciò posto, nell'ambito della *performance organizzativa* (e, più segnatamente, nell'*Obiettivo organizzativo annuale 5* "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 materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza**", che ha conseguito il **100%** di realizzazione;

- "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.

⁹ Il personale civile non dirigente complessivamente operante presso AID (comprensivo quindi del personale dell'Amministrazione Difesa in servizio o in "distacco in" presso AID e del personale "comandato in" da altre P.A.), è pari a complessivi 805 unità, di cui 49 unità di personale in distacco (tale ultimo numero non ricomprende n. 9 unità che all'1/1/2021 erano inserite nell'anagrafica degli enti dell'Amministrazione Difesa poiché ivi in servizio). Per le n. 805 unità sopra indicate, si riporta il seguente dettaglio:

- n. 788 valutate;

- n. 17 non valutate (pensionamenti, decessi, prolungata malattia, prolungata assenza, periodo inferiore a 90 gg. ecc.).

- **“Garantire livello di servizio >0 uguale a quello della rilevazione finale dell’anno precedente”**, che risulta anch’esso conseguito (**risultato \geq dato 2020**).

I risultati dei predetti indicatori - *in relazione ai rispettivi “pesi”* - hanno contribuito a determinare il conseguimento del corrispondente Obiettivo organizzativo.

Sul punto, tuttavia, l’OIV, in sede di verifica del livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione dell’Agenzia, ha rilevato talune carenze in termini di qualità e quantità di dati pubblicati nella sezione web “Amministrazione trasparente” dell’Agenzia - *comunicare a suo tempo al RPCT di AID* – le quali, benché non inficino sul livello di eccellenza raggiunto, richiedono un’approfondita disamina nell’ottica della puntuale osservanza degli obblighi previsti.

A questo proposito, si raccomanda per il futuro una maggiore aderenza agli esiti dei monitoraggi effettuati da questo OIV anche al fine di evitare di valorizzare indicatori in modalità autoreferenziale.

L’AID ha tenuto conto 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. 11 e segg.*) e nell’unito prospetto di dettaglio gli indicatori di *performance* associati a ciascun obiettivo (*organizzativo ed individuale*) della filiera strategica.

I fattori utilizzati per ciascuno dei predetti indicatori sono sostanzialmente coerenti con le indicazioni contenute nel Piano della *performance* 2021 e trovano una chiara descrizione in appositi box della Relazione che agevolano soprattutto i non addetti ai lavori nella lettura dello specchio di sintesi dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo, allegato al documento, specificando, tra l’altro, le fonti dati utilizzate (*pag. 11 e segg.*).

Al riguardo, tuttavia, si segnala - *quale possibile intervento di miglioramento* – l’opportunità di **affinare la qualità e la rilevanza degli indicatori di performance utilizzati**, atteso il ricorso, in taluni casi, ad **indicatori poco significativi** [*ad es. gli indicatori binari “stato di avanzamento dell’attività (SI/NO)”, “emissione e approvazione del PIT (SI/NO)”*].

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* – alla composizione del valore della produzione suddivisa tra Amministrazione Difesa e altri clienti.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’AID nella Relazione risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel Piano della performance 2021. 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)

Nella Relazione è precisato che il ciclo della *performance* è fondato su solidi parametri di valutazione, interna ed esterna, consistenti nel bilancio di esercizio, nel sistema di controllo

di gestione e nei parametri di certificazione degli standard di qualità (UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI CEI EN ISO/IEC 27001) che AID sta estendendo a tutti gli ambiti dei principali processi industriali, a supporto dell'attendibilità delle valutazioni rese.

Tale iniziativa, che intercetta favorevoli considerazioni da parte del Collegio, potrà contribuire, adeguatamente implementata in fase di esecuzione, a superare i limiti dell'autoreferenzialità dei giudizi e dell'auto produzione dei dati.

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)** 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 2021, Piano triennale 2021 – 2023 del fabbisogno del personale civile, 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 prevista dal Codice dell'Ordinamento militare (*artt. 48 e 2190 del D.Lgs 66/2010*) ed esplicitata nello Statuto e nella Convenzione triennale sottoscritta con l'A.D., consiste nel condurre all'**economica gestione** gli Stabilimenti dell'area tecnico-industriale della Difesa (*per un numero complessivo di 9*) affidati alla gestione dell'Agenzia stessa.

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 2021, atteso che permangono ancora Unità Produttive (*UP*) **non in economica gestione**. Al riguardo, si precisa che **il risultato operativo da valutarsi**, ai fini del conseguimento dell'obiettivo, **non è 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 riportate nella Relazione nell'ambito dei sottoparagrafi denominati "*Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi*" (*pag. 4 e segg.*) e "*Mutamento del contesto di riferimento*" (*pag. 8*), che individuano/analizzano i fattori che hanno impattato sui risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2021, in *primis* la riduzione di circa il 40% rispetto al 2020 dei volumi delle commesse e l'emergenza pandemica

da SARS-CoV-2, seppur in misura inferiore rispetto all'anno precedente, che ha avuto comunque conseguenze sulla normale e piena operatività dell'Agenzia 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 perdurante fermo delle produzioni nelle more dell'esecuzione delle attività propedeutiche al riavvio dell'Unità;
- **Capua**, il clima sindacale/sociale, benché migliorato rispetto al passato, presenta ancora alcune criticità.
- **Torre Annunziata**, la mancata conferma dell'economica gestione anche a seguito di una diminuzione delle attività di valorizzazione dei mezzi e materiali ceduti dall'AD e delle vendite di mascherine chirurgiche ed FFP2.

Con riferimento invece alle altre UP non ancora in economica gestione (*Messina, Castellammare di Stabia*), la Relazione illustra le criticità di natura industriale e commerciale alla base dell'aumento della perdita operativa rispetto all'esercizio precedente, legate ad una diminuzione della produzione ovvero ad un calo dei ricavi relativi alle lavorazioni. In particolare, per l'Arsenale di Messina, i limiti imposti dal sequestro preventivo da parte dell'Autorità giudiziaria per presunto inquinamento ambientale e lo slittamento al 2022 di importanti commesse hanno profondamente condizionato l'operatività del sito (*pag. 5 e segg.*).

Il sottoparagrafo 6.2 della Relazione (*pag. 20*) attiene alle variazioni – *anno durante* - degli obiettivi rilevando che, nonostante le criticità sopra indicate, l'AID non ha proceduto alla modifica dei *target*, al fine del loro pieno raggiungimento, a garanzia dell'integrità del ciclo della *performance*. Al contempo, è precisato che i valori relativi all'obiettivo individuale n.3 “*Contenimento delle spese correnti di AID Direzione Generale*” riportati nell'Allegato 2 del Piano della *performance* 2021-2023 erano sottostimati per un mero errore materiale e sono stati aggiornati con gli importi effettivi in sede di consuntivazione.

Come già auspicato in sede di validazione della Relazione sulla *performance* 2020, appare essenziale porre in misura gli effetti degli sforzi profusi dall'Agenzia per conseguire lo scopo finale dell'economica gestione - *intervenendo sulle criticità ricorrenti/scostamenti evidenziati* – mettendo a sistema tra loro tali risultati al fine di cogliere analiticamente, per differenza con il passato, il progressivo miglioramento esercizio dopo esercizio.

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 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. 11 e segg.*).

In particolare, il processo adottato dall'AID risulta, nei suoi caratteri essenziali, 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’Agenzia¹⁰. A tal proposito, da evidenziare è la sostanziale rispondenza dei contenuti – *anche terminologici* – tra Piano della performance e la Relazione di cui trattasi.

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
<i>Art. 6, comma 1</i> <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.20).	Pienamente Conforme
<i>Art. 10, comma 1, lettera b)</i> <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. 11 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 16 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 11 e segg. e in allegato 2); Con riferimento al bilancio di genere realizzato, non si evincono nella Relazione	Parzialmente conforme

¹⁰ I Sistemi di Misurazione sopra elencati, approvati dal Ministro della Difesa per l’Amministrazione Difesa e adottati dall’Agenzia, sono in fase di revisione in ottemperanza alle indicazioni previste dalle Linee guida n. 2/2017 e n. 5/2019 della Funzione Pubblica e dalle Linee guida n. 4/2019, quest’ultima in un’ottica di rafforzamento del concetto di **valutazione partecipativa** della performance organizzativa, in previsione di un maggior coinvolgimento degli *stakeholder* al fine di ridurre l’autoreferenzialità delle valutazioni, rafforzare i sistemi di gestione della performance e soddisfare i requisiti minimi normativamente previsti per le valutazioni.

	<p>zione elementi di informazione al riguardo. Per il futuro se ne raccomanda l'adozione attesa anche la rilevata importanza che -dalle interlocuzioni avute con l'AID- viene riservata alla gestione del personale in un'ottica di genere e alla promozione delle pari opportunità per lo sviluppo delle risorse professionali.</p>	
<p>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></p>	<p>La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione (Cfr. successivo criterio n. 10)</p>	<p>Pienamente conforme</p>
<p>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></p>	<p>La Relazione non contiene specifici dati al riguardo, limitandosi a rilevare l'attuale revisione dei vigenti SMVP in ottemperanza alle indicazioni rese dalla Funzione Pubblica con proprie linee guida, anche "in un'ottica di rafforzamento del concetto di valutazione partecipativa della performance organizzativa, in previsione di un maggior coinvolgimento degli stakeholder al fine di ridurre l'autoreferenzialità delle valutazioni e rafforzare i sistemi di gestione della performance".</p> <p>Con la revisione dei SMVP è auspicabile che l'Agenzia implementi un proprio percorso di valutazione partecipativa che, unitamente all'avviato progetto di rebranding e alla nuova strategia di comunicazione, potrà essere elemento decisivo anche nell'ottica dell'elaborazione di un bilancio di responsabilità sociale per aumentare la propria visibilità e, conseguentemente, porre le basi per nuove collaborazioni e <i>partnership</i> nei mercati di riferimento.</p> <p>Da segnalare che l'AID riserva visibilità alla <i>customer satisfaction</i> nell'ambito del proprio sito istituzionale (https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Pagine/customer_satisfaction.aspx) per intercettare il grado di soddisfazione dei cittadini e degli altri utenti finali sulle attività ed i servizi erogati dall'Agenzia.</p>	<p>Non valutabile</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>Pienamente conforme</p>

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. 4 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme
<i>Analisi del contesto e delle risorse</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 8 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme
<i>Obiettivi annuali</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 11 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 15), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 16), 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. 16 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. 18 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme

La Relazione rispetta di massima, 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. 20 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 organizzativi e individuali- 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, adeguata.

Si suggerisce nuovamente, per il tratto a venire, di rilevare le informazioni poste a presidio della dimensione dell'*outcome* e del valore pubblico generato in una tabella sinottica facilmente intelligibile¹¹.

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 2021*, che è risultato essere conforme agli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP del Ministero della Difesa, applicabili - *con gli opportuni adattamenti* - all'AID;
- una **puntuale e attendibile rendicontazione** dei risultati conseguiti nel 2021 con riguardo agli obiettivi (*organizzativi ed individuali*) presenti nel Piano della *performance*; inoltre, nei casi di **scostamento** tra risultato realizzato e valore atteso, sono state fornite motivazioni al riguardo.
- un sostanziale rispetto del requisito di sinteticità, richiamato anche dal D.Lgs. 74/2017;
- un apprezzabile sforzo per la **differenziazione dei punteggi** di performance individuale per il personale civile dirigente e per quello appratente alle aree funzionali;

Il *trend* positivo degli ultimi anni, in termini di valore della produzione, ha subito nell'esercizio 2021 una battuta d'arresto da inquadrare in termini di non pieno raggiungimento dei *target* associati agli obiettivi di conseguimento dell'economica gestione da parte di alcune delle Unità produttive e dell'Agenzia.

Le opportunità di ricerca e sviluppo che ha saputo intercettare AID nel corso dell'anno 2020 per contrastare gli effetti della pandemia da SARS-CoV-2, hanno risentito nel 2021 delle azioni positive messe in campo a livello governativo per fronteggiare l'emergenza, le quali hanno avuto -*ad esempio, nel caso dell'UP di Torre Annunziata*- un evidente riverbero per la contrazione del valore sia della produzione sia della vendita di tali dispositivi di protezione individuale.

¹¹ Ad esempio, di immediata rilevazione del risultato operativo complessivo conseguito, raffrontato con il triennio precedente, declinato nel risultato operativo di ciascuna UP.

Tale aspetto costituisce un *di cui* della riduzione del volume delle commesse accusata dall’Agenzia che, nel caso dell’Amministrazione Difesa, suo cliente di riferimento, è quantificata nella misura di circa il 40% in meno rispetto all’esercizio precedente. In relazione a questo calo assume ancora più valore l’aumento delle commesse nei confronti degli altri clienti (*mercato no captive*) che con un incremento del 6% rispetto al 2020 (*circa il 17% del valore della produzione complessiva, pari a 15,1 M€*) costituisce la migliore risposta alla raccomandazione di diversificare la penetrazione delle quote di mercato, formulata dal Collegio dell’OIV in sede di validazione della Relazione sulla *performance* dell’AID dello scorso anno.

E’ doveroso, però, ricondurre l’analisi della *performance* dell’AID al periodo oggetto di valutazione affermando che il 2021, è coinciso con il primo anno di mandato della nuova *governance*, un *anno di transizione e preparazione*, che nei suoi aspetti più virtuosi è stato, tra l’altro, caratterizzato:

- dal miglioramento dei processi aziendali, anche nell’informativa economico-finanziaria;
- da concrete azioni in termini di immissione di nuove e qualificate risorse umane per fronteggiare - *seppur parzialmente* - le gravi carenze organiche che condizionano l’assetto organizzativo dell’Agenzia, con proficui riflessi sul clima sociale e sindacale e – *in prospettiva* – in termini di contrazione del ricorso ai contratti di somministrazione;
- dall’affidamento di n. 7 progettazioni in ambito infrastrutturale per altrettanti interventi inseriti nella PIS 2021-2024, che hanno riguardato le UP di Baiano, Capua e Castellammare di Stabia;
- dall’avvio di iniziative condivise per il riavvio della centrale idroelettrica e per il rilancio della produzione di polvere sferica presso l’UP di Fontana Liri che, peraltro, nel corso del 2022, hanno trovato concreta realizzazione a premessa di una ripresa operativa prevista già a partire dalla metà del 2023.

Da rilevare, altresì, che le raccomandazioni fornite nell’ambito della validazione della Relazione sulla *performance* 2020 - *risalente a ottobre 2021* – nonché gli spunti di riflessione maturati nel confronto con la nuova *governance* dell’Agenzia - *incontro dello scorso 23 febbraio* – hanno consentito di avviare una proficua serie di interlocuzioni, dirette anche con l’Ufficio di Supporto, su argomenti di interesse e di particolare sensibilità quali le iniziative di valutazione partecipativa, la redazione di un bilancio di responsabilità sociale e l’interazione tra interventi infrastrutturali e interventi di rinnovo di impianti e macchinari per il correlato aumento della produttività.

Per tali decisivi ambiti appare essenziale prevedere che nei prossimi documenti del ciclo della *performance* dell’AID e soprattutto nella prossima Relazione sulla *performance* vengano illustrati le iniziative adottate e i risultati conseguiti.

Infine un ulteriore elemento di qualità per l’evoluzione dell’Agenzia è l’eliminazione dei margini di autoreferenzialità anche nella valutazione delle *performance* individuali. Per le quali appare ora decisivo definire *target* ben precisi per i valori di economica gestione/perdita operativa di ciascuna UP e determinare così obiettivi che (ricondotti in maniera molto chiara alle due “*macro*” categorie del “*miglioramento*” o del “*mantenimento*”) siano posti in misura attraverso *set* storici di dati che diano evidenza delle differenze con il passato.

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 2021.

Per tutto quanto precede, l’Ufficio di Supporto dell’OIV propone di validare, nel suo complesso, **la Relazione sulla *performance* - anno 2021 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

oiiv@difesa.it

oiiv@postacert.difesa.it