



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione di accompagnamento al
“Documento di validazione”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2022
dell’Agenzia Industrie 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'AID NELLA RELAZIONE.....	4
3.3	CRITERIO N. 3: PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SIA 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.....	7
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.....	11
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, POCHI RINVII ECC.)	14
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO.....	14
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	17

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2022** 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 **19 ottobre 2023**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, 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 ancora una volta uno sforzo deciso dell'Agenzia nell'ottica di assicurare, già per la chiusura del ciclo corrente, il rigoroso rispetto 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.

Il rispetto delle tempistiche, infatti, oltre a costituire un valore in sé, assume rilievo in connessione alla validazione della Relazione da parte dell'OIV che, come noto, "è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III" del D.Lgs. n. 150/2009 (art. 14, c. 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 rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione, e **non** più come "**certificazione puntuale della veridicità dei dati**" in essa riportati.

Il processo di validazione è stato condotto in conformità ai principi, 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;
- verificare l'adozione di azioni correttive richieste in sede di validazione della Relazione sulla *performance* relativa al 2021;
- tenere conto degli elementi informativi/rendicontativi riportati in ogni altro documento del processo di misurazione e valutazione a disposizione dell'OIV;
- 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 REG2023 0011316 in data 19/10/2023 dell'Agenzia Industrie Difesa.

² Con let. prot. M_D AF47957 REG2023 0007678 in data 23/6/2023, l'Agenzia Industrie Difesa ha comunicato al DFP il differimento dell'approvazione della propria Relazione sulla *performance* - anno 2022 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* 2022;
 - (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 2022, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 - approvato in data 21 luglio 2022 con decreto n. 76/2022 del Direttore Generale - da cui è emersa una sostanziale coerenza.*

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).

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. 4 e seg.) **risultano conformi** ai dati profferiti dal P.I.A.O. 2022-2024. Tuttavia, sono state necessarie talune variazioni, intervenute nel corso dell'esercizio 2022, relative agli obiettivi organizzativi n. 2 in materia di anticorruzione e trasparenza e n. 4 sull'economica gestione dell'Agenzia (pag. 22), che hanno inciso – *talora anche solo formalmente* - sull'impianto programmatico definito *ab origine*. Da precisare, infatti, riguardo all'obiettivo organizzativo n. 2, che l'eliminazione di un indicatore non ha comportato cambiamenti sostanziali alla programmazione e ai valori attesi, giacché riferito ad attività strumentale risultata peraltro finalizzata già nell'anno 2021.

Ad ogni modo, l'AID - *per quello che qui rileva* - **ha rendicontato i risultati raggiunti** riferiti ad una serie di obiettivi specifici (OBS) relativi al triennio 2022-2024 e di obiettivi annuali (*organizzativi ed individuali*) presenti nel citato P.I.A.O. 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. della Relazione).

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.18*).

Al riguardo, si rappresenta che sulla base di quanto riportato nella *Relazione e Bilancio al 31 dicembre 2022* dell'Agenzia (*in itinere il processo di approvazione da parte del Sig. Ministro della Difesa*) e, in particolare, dall'analisi dei principali dati economici e finanziari, nonché degli elementi ivi contenuti afferenti al personale, alle infrastrutture e agli impianti,

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.

si rileva una sostanziale coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'AID nella Relazione. La corrispondenza in parola 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 2022, che dà atto dell'affidamento delle progettazioni funzionali agli interventi infrastrutturali programmati.

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 ambiti 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. 5), 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 "filiera strategica" declinato nell'ambito del P.I.A.O. 2022-2024.

In particolare, con riguardo a ciascuno dei n. 7 **Obiettivi organizzativi** - anno 2022, 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 delle Relazioni riferiti agli anni precedenti, appare opportuno ribadire la necessità di indicare, per il tratto a venire, anche nel testo del documento, i risultati conseguiti in maniera più esaustiva, ad esempio:
 - 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.

Inoltre, si reputano meritevoli di ulteriori considerazioni di dettaglio le motivazioni alla base delle variazioni in corso d'anno di alcuni indicatori e dei relativi *target* associati a taluni obiettivi della programmazione strategica.

Di converso, è da apprezzare il 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. 19 e segg. della Relazione*), come disciplinati dai rispettivi SMVP⁸ approvati dall’Autorità di vertice del Ministero della Difesa (*Ente vigilante*), i quali trovano applicazione – con gli opportuni adattamenti - anche per l’AID.

Gli obiettivi annuali 2022 di *performance* individuale (anche di natura organizzativa) rendicontati sono in massima parte quelli attribuiti al Direttore Generale di AID come presenti nel P.I.A.O. 2022-2024, e il relativo livello di raggiungimento è riportato nella Relazione, con indicazione delle fonti di dati utilizzati per la misurazione degli obiettivi.

Più in dettaglio, dalla Relazione emerge che il procedimento di **valutazione individuale 2022** riferito:

- **al dirigente con incarico di livello dirigenziale generale (o incarico di I fascia)** è in corso di definizione rilevando in merito quanto riportato in premessa in ordine ai rallentamenti registrati nell’approntamento e definizione dei documenti rendicontativi dell’attività e della *performance* dell’Agenzia.
- **ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale (o incarico di II fascia)**, ha riguardato complessivamente **n. 7 unità**, le quali hanno tutte conseguito un punteggio compreso tra 91 e 100 (fascia apicale); di esse, secondo quanto già riportato nella “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema*” con riguardo anche al tema della differenziazione dei giudizi valutativi (art. 14, c. 4, lett. d), del d.lgs. n. 150/2009), n. 3 – pari al 42,86% – hanno riportato il punteggio massimo di 100. Si rileva che non risultano istanze di revisione dei punteggi conseguiti.
- **al personale delle Aree**, ha interessato **n. 696 unità** in graduatoria AID⁹ così collocate:
 - il 95,83% (n. 667 unità valutate) nella fascia apicale di punteggio da 91 a 100; di esse, però, quanto al tema della differenziazione dei giudizi valutativi, solo n. 154, corrispondente al 22,13% dei valutati, hanno conseguito il punteggio massimo effettivo di 100;
 - il 4,17% (n. 29 unità valutate) nelle fasce di punteggio sottostanti a quella apicale da 51 a 90.

Non risultano pervenute istanze di conciliazione volte a promuovere il riesame e la modifica dei punteggi conseguiti.

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:

- “*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” presso AID e del personale “comandato in” da altre P.A.), è pari a complessive n. 761 unità (dato al 01.01.2022), comprensive delle unità in “distacco in”. Per le n. 761 unità sopra indicate, si riporta il seguente dettaglio:

- n. 696 valutate;
- n. 65 non valutate (pensionamenti, decessi, prolungata malattia, prolungata assenza, periodo inferiore a 90 giorni, ecc.).

La Relazione restituisce nel complesso una discreta 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. 9) l'avvenuta pubblicazione nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AID, del PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2022-2024, confluito nel P.I.A.O. 2022-2024 (https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Documents/PIAO/PIAO_AID_2022.pdf).

Ciò posto, nell'ambito della *performance* organizzativa (e, più segnatamente, nell'**Obiettivo organizzativo 2** "In ambito Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, rafforzare l'impegno dell'Amministrazione predisponendo ulteriori misure specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi attraverso l'analisi del rischio") sono presenti i seguenti indicatori:

- "Incremento di misure specifiche connesse ad eventi rischiosi riportate nel PTPC aggiornato al 2022 rispetto a quelle risultanti dal PTPC 2021", che risulta conseguito (valore target ≥ 3).
- "Livello di adempimento degli obblighi in materia di trasparenza maggiore a quello della rilevazione dell'anno precedente", per il quale l'Agenzia ha comunicato il raggiungimento del target (valore $>$ dato 2021).

Relativamente all'indicatore 1, l'AID riferisce che "nel PTPC 2022/2024 sono state previste 4 ulteriori misure declinate in procedure, direttive in materia di formazione del personale, rotazione delle Commissioni di Collaudo e mappatura dei rischi con risultati assolutamente positivi".

In merito all'indicatore 2, si rileva che, dal monitoraggio condotto dall'OIV, il livello di trasparenza raggiunto dall'AID per il 2022 è pari al 98,89%, dato che integra comunque un incremento rispetto a quello rilevato per il 2021 pari al 97,02%.

Al riguardo, tuttavia, si auspica che l'Agenzia tenga in considerazione, in sede di future rendicontazioni sul tema, i risultati del monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza inerenti **la totalità dei dati** inseriti nella sezione *web* "Amministrazione trasparente" e non quello relativo all'Attestazione che tiene conto solo di determinati *item*. Il livello di trasparenza del 100% indicato nella Relazione è da riferirsi a questo ultimo. I risultati dei predetti indicatori - *in relazione ai rispettivi "pesi"* hanno contribuito a determinare il conseguimento del corrispondente Obiettivo organizzativo.

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 P.I.A.O. 2022 – 2024 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 "Definizione ed emanazione della nuova procedura (SI/NO)", "Definizione del nuovo modello di PE (SI/NO)"*].

Inoltre, 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.

A tal proposito, sarebbe auspicabile l'introduzione di uno specifico obiettivo/indicatore che evidenzi - *per il tratto a venire* - i valori di produzione di anno in anno raggiunti, in favore del cliente AD e clienti terzi, al fine di apprezzarne il *trend*.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall'AID nella Relazione risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel P.I.A.O. 2022-2024. 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 (*pag. 5*) 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 aspetto potrà contribuire, adeguatamente implementato 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 per la redazione della Relazione sulla *performance* 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. P.I.A.O. 2022-2024, il Programma di attività e budget d'esercizio 2022, 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, 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 P.I.A.O. 2022-2024 in specifici obiettivi riferiti a ciascuno Stabilimento, i quali tuttavia **non sono stati interamente conseguiti** nel 2022, 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 del sottoparagrafo denominato "*Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi*" (*pag. 5 e segg.*) che individua/analizza i fattori che hanno impattato sui risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2022, in *primis* il "*contesto generale caratterizzato da alta inflazione, in particolare dall'aumento incontrollato dei prezzi delle energie e delle materie prime*", riconducibile anche al "*mutato contesto geopolitico*" caratterizzato dal conflitto russo-ucraino, che ha avuto conseguenze sulle attività svolte dall'Agenzia oltre alle criticità - *alcune persistenti da anni* - che hanno influito sui risultati ottenuti da ciascuna UP.

In relazione a quanto precede, sarebbe stata auspicabile l'indicazione nella Relazione di qualche considerazione di dettaglio ossia in concreto e in che misura questi fattori abbiano impattato sulla *performance* conseguita.

Per i siti di seguito indicati, si segnala:

- **Fontana Liri**, ove, pur permanendo alcune criticità in ragione del fermo-impianti, sono state avviate iniziative condivise per il riavvio della centrale idroelettrica¹⁰ e per il rilancio della produzione di polvere sferica;
- **Gaeta**, a causa delle note carenze di personale non ha potuto garantire il servizio di DEMAT, e in particolare, per adempiere ad una commessa di IGESAN ha dovuto esternalizzare il servizio compromettendo il risultato operativo;
- **Messina**, a causa di due giudizi in corso legati a situazioni passate, ha dovuto accantonare a fondo rischi le somme di 780 K€ in relazione all'atto di citazione per risarcimento danni promosso da Società terza e di 1.476 K€ a seguito della valutazione al *fair value* del pattugliatore Fiorillo.

¹⁰ In data 30 maggio 2022, con determina di aggiudicazione n. 53/2022 è stata individuata la società ENEL GREEN POWER ITALIA s.r.l. quale aggiudicataria della concessione ed in data 27 luglio 2022 è stato sottoscritto l'Atto negoziale tra le parti per l'affidamento conseguente. Ad oggi sono in corso i lavori di manutenzione straordinaria della centrale idroelettrica che permetterà nuovamente il funzionamento dell'impianto.

- **Baiano**, ove si evidenzia un risultato negativo (-104 K€), da ricondurre essenzialmente ad un cambiamento - rispetto all'esercizio precedente - del mix produttivo verso commesse a maggior contenuto di costi esterni e, conseguentemente, a minore quantitativo di ore lavorate.

Particolarmente rilevante è il risultato operativo raggiunto: dalle UP di Capua e di Castellammare di Stabia, in ragione dell'aumento dei volumi di produzione; dall'UP di Torre Annunziata, a seguito di una ripresa dell'attività di valorizzazione dei mezzi terrestri e aerei a livelli antecedenti al 2021, nonché il consolidamento dell'economica gestione per le UP di Firenze e Noceto.

Il sottoparagrafo 6.2 della Relazione (pag. 22) attiene alle variazioni – *anno durante* - degli obiettivi rilevando che l'AID ha modificato, rispetto al P.I.A.O. 2022-2024, gli **obiettivi organizzativi n. 2** (con l'eliminazione dell'indicatore 1) e **n. 4** (rimodulazione degli indicatori da 1 a 4 per riscontrate criticità); non è variato, invece, l'**obiettivo organizzativo n. 1** nonostante le criticità in merito al reclutamento di nuove risorse¹¹, palesate nella Relazione. Come segnalato nel tempo, per consentire l'apprezzamento dei risultati da parte dell'utenza interna ed esterna e soprattutto dei non addetti ai lavori, è auspicabile che nella Relazione venga rappresentato l'andamento storico (ultimi 3 anni) dei valori del risultato operativo di ciascuna Unità produttiva, indicando, in caso di picchi positivi o negativi, le motivazioni sottese a tali significative variazioni. Inoltre, nell'ottica del miglioramento continuo contribuirebbe ad elevare decisamente la qualità della Relazione – *e della performance dell'AID* – fare uno sforzo ulteriore per quantificare numericamente, ove possibile, i fattori esogeni (diretti/indiretti/indotti) che hanno portato ad una rimodulazione del *target* (quest'anno indicati genericamente nella spinta inflattiva per l'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime e per il mutato scenario geopolitico).

La Relazione evidenzia 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,

¹¹ Nel 2022 si è proceduto ad assumere i candidati risultati vincitori dei bandi di concorso indetti, per un totale di n. 31 unità. Le assunzioni di personale avvenute nel 2022 e nei primi mesi del 2023 hanno consentito, almeno in parte, di ridurre il numero di contratti di somministrazione. Si evidenzia, altresì, che le assunzioni realizzate non consentono di colmare le cessazioni intervenute.

che trovano applicazione - *con gli opportuni adattamenti* - all’Agenzia¹². A tal proposito, da evidenziare è la sostanziale rispondenza dei contenuti – *anche terminologici* – tra il P.I.A.O. 2022-2024 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 citato Piano.

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
<p>Art. 6, comma 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c.</i></p>	<p>L’argomento è trattato. Nella Relazione è presente un sottoparagrafo specifico denominato “<i>Variazioni di obiettivi durante l’esercizio e criticità</i>” (pag.22). Tuttavia, si raccomanda, per il futuro, di motivare in maniera esaustiva - <i>nel testo della Relazione</i> - le ragioni che hanno portato alle variazioni realizzate in corso di esercizio al fine di ricondurre tali circostanze a fenomeni contingenti non prevedibili. E’ palese che il correlato ridimensionamento dei valori <i>target</i> dovrà avvenire all’interno di una zona di equilibrio tra l’effettiva capacità di conseguire i risultati attesi e la spinta verso il miglioramento del livello di <i>performance</i>.</p>	<p>Sostanzialmente Conforme</p>

¹² In linea con le raccomandazioni rese nelle passate annualità da questo Organismo circa la già rilevata esigenza di disporre di un documento unitario che condensasse 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, si è addivenuti alla definizione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa (SMVP), approvato con decreto ministeriale dello scorso 2 agosto 2023 e registrato da parte della Corte dei conti in data 16 agosto 2023. Il nuovo sistema entrerà in vigore a decorrere dal ciclo della *performance* per l’anno 2024.

<p>Art. 10, comma 1, lettera b) <i>La Relazione deve evidenziare “a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.</i></p>	<p>La Relazione riporta correttamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i risultati organizzativi (pag. 11 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 18 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 11 e segg. e in allegato 2); <p>Alla stregua del precedente anno, non si evincono nella Relazione elementi di informazione da riferire al bilancio di genere realizzato. Pertanto, se ne raccomanda nuovamente l'adozione anche in ragione dell'importanza che l'AID riserva ai temi presidiati dal CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a beneficio del personale dipendente (oggetto di uno specifico obiettivo organizzativo).</p>	<p>Parzialmente Conforme</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 e 11).</p>	<p>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 la 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 l’implementazione del nuovo SMVP è auspicabile che l’Agenzia implementi un proprio percorso di valutazione partecipativa che, unitamente alla nuova strategia di comunicazione, potrà essere elemento decisivo anche nell’ottica dell’elaborazione di un bilancio di responsabilità sociale - <i>auspicata già in sede di validazione della Relazione sulla performance 2021</i> - per aumentare la propria visibilità e, conseguentemente, addivenire a 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</p>	<p>Non valutabile</p>

	grado di soddisfazione dei cittadini e degli altri utenti finali sulle attività ed i servizi erogati dall’Agenzia.	
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>	La Relazione è stata approvata dal Direttore Generale dell’AID.	Pienamente 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 lo specifico paragrafo (<i>pag. 5 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Analisi del contesto e delle risorse</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (<i>pag. 8 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi annuali</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (<i>pag. 11 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (<i>pag. 18</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (<i>pag. 18</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i>	Nella Relazione è presente un paragrafo con tale denominazione (<i>pag. 18 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Il processo di misurazione e valutazione</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (<i>pag. 20 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>

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.*)

Ai sensi dell’art. 14, co. 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l’OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* “*a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*”.

In merito, si rileva che la Relazione si compone di:

- **7 paragrafi**, per complessive **n. 22 pagine** (nelle quali è stato fatto 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,

che garantiscono un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di presentare un 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 intelligibile¹³.

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.

Inoltre, si rileva positivamente la presenza di un apposito paragrafo in cui sono esplicitati tutti gli acronimi/signle utilizzati nel testo della Relazione.

Tuttavia, si richiama, quale raccomandazione per il futuro, l'opportunità di:

- rendere più immediata la "lettura" delle dinamiche che influiscono sui risultati raggiunti senza dover ricorrere ad altri documenti che dimensionino o, quanto meno intercettino in maniera più esaustiva, i fatti di gestione rilevanti ai fini dei risultati attesi;
- di approfondire, in termini di impatti sulla gestione, le considerazioni alla base degli scostamenti che potranno verificarsi nei prossimi cicli di gestione (*vs. paragrafo 3.7 della presente Relazione di accompagnamento*), così da contestualizzare in termini misurabili i fatti/eventi che potranno incidere sulla *performance* conseguibile.

Ad ogni modo, il linguaggio, è sostanzialmente appropriato, comprensibile (*nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi,*) e 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;

¹³ Ad esempio, di immediata rilevazione del risultato operativo complessivo conseguito, raffrontato con il triennio precedente, declinato nel risultato operativo di ciascuna UP.

- una **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance organizzativa* ed *individuale* del **2022**, in coerenza con gli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP del Ministero della Difesa, applicabili - *con gli opportuni adattamenti* - all'AID;
- un'**attendibile rendicontazione**, sebbene vi siano ancora taluni margini di miglioramento, dei risultati conseguiti nel 2022 con riguardo agli obiettivi (*organizzativi ed individuali*) presenti nel P.I.A.O. 2022 -2024;

I principali **miglioramenti** registrati attengono:

- al risultato operativo dell'esercizio che ha determinato, a livello aggregato, l'economica gestione (*1,70 M€*), migliorando sensibilmente il risultato del 2021 (*-1,33 M€*);
- al valore della produzione, incrementato del 33% circa, *surplus* da attribuire in massima parte al mercato interno;
- all'immissione di **nuove e qualificate risorse umane**, finalizzate al reintegro delle competenze critiche, di stampo tecnico-operativo, necessarie a rafforzare e migliorare i processi di produzione delle UP, grazie alle quali l'AID riferisce di aver ridotto il ricorso a contratti di somministrazione finanziati dal *cash flow* apportato dalle produzioni;
- all'affidamento e al completamento delle progettazioni esecutive finalizzate agli adeguamenti infrastrutturali programmati che permetteranno di operare in condizioni di maggiore sicurezza sul lavoro e di assicurare la continuità delle attività produttive.

In continuità con quanto segnalato nell'ambito della validazione 2021, si evidenzia positivamente l'apprezzabile e costante sforzo per la diversificazione dei punteggi di *performance* individuale per il personale civile dirigente (*di livello non generale*) e per quello delle Aree.

Per tutte le attività citate, è importante che l'AID continui a progredire ulteriormente.

Dall'analisi della Relazione emergono anche specifici ambiti di miglioramento a cui tendere e che concernono:

- la qualità della programmazione degli obiettivi e dei relativi indicatori che, oltre agli avanzamenti fisici/finanziari/procedurali di ciascuna impresa, diano contezza del reale **impatto** (*outcome*), migliorativo sull'utenza interna ed esterna, e rilevino gli scostamenti tra effetti attesi ed effettivamente conseguiti;
- le variazioni di obiettivi (*e relativi indicatori/target*) in corso di esercizio, per le quali si ravvisa la necessità di:
 - o operare calibrizioni più adeguate che tengano conto dell'equilibrio tra l'effettiva capacità di conseguire i risultati attesi e la spinta verso il miglioramento del livello di *performance*;
 - o circostanziare le ragioni che hanno portato alle rimodulazioni, fornendo elementi di dettaglio che consentano di comprendere le ragioni alla base delle modifiche operate.
- i singoli indicatori/*target* (*associati agli obiettivi*), in ordine ai quali si ravvisa la necessità di circostanziare in maniera più congruente e puntuale la riconducibilità a cause esogene nell'ipotesi di mancato conseguimento;
- la "tracciabilità" dei risultati conseguiti in termini meno generici per apprezzare *sic et simpliciter* il loro valore (*a titolo esemplificativo, la riduzione, almeno nel triennio, del cash flow per finanziare i contratti di somministrazione*) o per ricondurre ad una dimensione corretta gli scostamenti verificatesi (*inerenti, ad esempio, alla riduzione delle problematiche relative al personale*) che richiedono una lettura estesa - *non sempre agevole* - anche ad altri documenti, per rilevare, anche in visione prospettica, il reale livello di criticità.

Come indicato nella Relazione di accompagnamento al documento di validazione 2021, oltre che nei criteri del presente testo, si ribadisce la sollecitazione che l'Agenzia avvii, con l'implementazione del nuovo SMVP, un proprio percorso di valutazione partecipativa che, unitamente 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, addivenire a nuove

collaborazioni e *partnership* nei mercati di riferimento. A tal proposito, in merito all'efficace strategia di comunicazione, si auspica che gli effetti positivi sui dati di vendita siano esplicitati in maniera puntuale atteso che, anche gli approfondimenti speditivi svolti, oltre a richiedere i necessari tempi di disamina, non evidenziano appieno il miglioramento oggettivamente conseguito per differenza con il passato.

Alla stregua del precedente anno, non si evincono nella Relazione elementi di informazione da riferire al **bilancio di genere**, introdotto con l'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 (*Legge di Contabilità e Finanza pubblica*) e, pertanto, se ne raccomanda nuovamente l'adozione.

Quale ulteriore ambito di miglioramento si rileva quello connesso all'attività volta ad intercettare il grado di soddisfazione dei dipendenti rispetto alla realtà lavorativa dell'Agenzia, tenuto conto che per l'indagine realizzata nell'anno di interesse vi è stata un'adesione limitata dei dipendenti coinvolti. Quindi, per il futuro, si raccomanda di implementare idonee modalità per un maggior coinvolgimento dei dipendenti e di tradurre le risultanze dell'indagine realizzata nell'anno di interesse, nonché delle prossime indagini, in azioni concrete di intervento da far confluire nel ciclo di programmazione e rendicontazione.

Con riferimento al risultato positivo della produzione, si rinnova la raccomandazione formulata dal Collegio dell'OIV - *in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'AID dell'anno 2020* - di tendere, per quanto possibile, a **diversificare la tipologia della clientela** atteso che la fetta di mercato dell'AD si attesta all'84% circa.

E', altresì, doveroso, riscontrare il persistere delle criticità connesse a **rallentamenti nella consuntivazione dei risultati finali** complessivi, talché si raccomanda un deciso sforzo, già per il ciclo corrente, per l'obbligatorio e necessario rispetto delle tempistiche che, oltre a rappresentare un valore in sé, assume particolare significatività:

- in connessione alla previsione normativa per cui la validazione della Relazione sulla *performance* da parte dell'OIV "è **condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III**" del D.Lgs. n. 150/2009 (art. 14, c. 6);
- sull'opera istituzionale e di affiancamento dell'OIV, rischiando di vanificare l'efficacia delle raccomandazioni e dei correttivi auspicati, che di fatto vengono formalizzati e comunicati all'AID alla fine del ciclo di gestione dell'anno susseguente a quello in disamina.

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.

Per tutto quanto precede, pur nella rilevata necessità di promuovere le citate iniziative/azioni quali ambiti di ulteriore miglioramento, **la Relazione risulta aver 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 2022.

Conseguentemente, **l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare**, nel suo complesso, **la Relazione sulla *performance* - anno 2022 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)
<p><u>Criterio 1</u> Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><u>Criterio 5</u> Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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>)</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><u>Criterio 9</u> Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP</p>	<p>Soddisfatto</p>

<p><u>Criterio 10</u> Sinteticità della Relazione (<i>lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.</i>)</p>	<p>Soddisfatto</p>
<p><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>)</p>	<p>Soddisfatto</p>

IL PRESIDENTE
(*Pres. Franco MASSI*)

COMPONENTE
(*Prof. Gaetano CAPUTI*)

COMPONENTE
(*Dott.ssa Marina BOTTEGONI*)

oiiv@difesa.it

oiiv@postacert.difesa.it