



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“Documento di
validazione con osservazioni”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2024
del Ministero della Difesa**

Indice

1.	PREMESSA	2
2.	LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	2
3.	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE	4
3.1	CRITERIO N. 1: COERENZA FRA I CONTENUTI DELLA RELAZIONE E QUELLI DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026.....	4
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'A.D. 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	7
3.5	CRITERIO N. 5: VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI	9
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>)	9
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	10
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.....	11
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	12
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	15
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, ECC.</i>).....	15
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	15
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 **2024** redatta dall'**Amministrazione Difesa (A.D.)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 - *e successive modificazioni* - (di seguito *decreto*), **approvata** dal Ministro della Difesa il 30 giugno 2025 e trasmessa¹ all'OIV il 1 luglio 2025.

Al riguardo, al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa - *come novellata dal d.lgs. 74/2017*- secondo cui l'approvazione, la validazione e la pubblicazione della Relazione deve essere effettuata entro il 30 giugno dell'anno successivo², è **necessario che l'A.D. tenga conto delle tempistiche codificate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**, entrato in vigore il 1° gennaio 2024³, che riporta la data del **15 giugno quale termine per l'invio all'OIV della Relazione**, per consentire di svolgere efficacemente le attività e le verifiche di competenza e di concluderle entro la scadenza normativamente prevista (*come detto il 30 giugno*).

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

- a. 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);
- b. **condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito** di cui al Titolo III del decreto (art. 14, co. 6).

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

Il processo di validazione è stato condotto in conformità ai principi (*di indipendenza 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 (DFP). L'attività è stata strutturata in modo da:

- rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale e consentire all'A.D. di ricercare future soluzioni volte a colmare le eventuali criticità evidenziate;
- verificare l'adozione di azioni correttive richieste in sede di validazione della precedente Relazione sulla *performance* relativa al 2023;
- 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:

¹ Con lettera prot. M_D A3DFB29 REG2025 30991 in data 1/7/2025 di Ministero Difesa – Gabinetto del Ministro.

² Fino al ciclo di gestione della performance 2016, il termine per la validazione dell'OIV era fissato -*con Delibera CiVIT*- al 15 settembre dell'anno successivo. Tale disposizione è stata poi definitivamente superata dalla nota circolare del DFP-Ufficio per la valutazione della *performance* del 29 marzo 2018.

³ Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa approvato con Decreto ministeriale in data 2 agosto 2023. Nello specifico, la medesima previsione e tempistica è riportata anche nell'ulteriore aggiornamento del SMVP approvato con Decreto ministeriale 11 febbraio 2025.

a. **fase 1**: esame della struttura, analisi dei contenuti e verifica della completezza della documentazione richiamata nel testo ed allegata alla Relazione;

b. **fase 2**: verifica dei seguenti criteri:

- (1) coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano Integrato di Attività e Organizzazione⁴ (PIAO) relativo all'anno di riferimento;
- (2) coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e quella degli obiettivi di *performance* organizzativa riportata dall'A.D. nella Relazione;
- (3) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (*sia di performance organizzativa che individuale*) inseriti nel PIAO;
- (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*⁵.

L'OIV, nei casi di mancata validazione o di validazione con osservazioni, è tenuto a “*comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica*” (ex art. 14, co. 4, let. b del decreto).

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

⁴ Il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani, tra cui il Piano della *performance*, che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (*gli altri piani assorbiti riguardano il fabbisogno del personale, la parità di genere, il lavoro agile e l'anticorruzione e la trasparenza*).

⁵ In tal caso, l'OIV ha cura di verificare che l'Amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dell'anno successivo.

3. Il processo di validazione

3.1 **Criterion n. 1: Coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026**

Ai fini della verifica del presente criterio, si è proceduto ad **un’analisi comparativa** dei contenuti della Relazione con i documenti di programmazione, *in primis* il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 -2026 (*approvato con DM del 29 gennaio 2024*) **da cui è emersa una sostanziale coerenza.**

A titolo esemplificativo, un’**immediata corrispondenza nelle informazioni** contenute nei citati documenti si rileva nella parti riferite al **processo di misurazione e valutazione della performance** (*pag. 24 e segg.*), alla rappresentazione dell’**Albero della performance** (*pag. 33 e segg.*) e alla **struttura organizzativa del Dicastero** (*pag. 66 e segg.*).

Le più significative novità delineate nella Relazione della *performance* rispetto al PIAO, dovute al naturale sfasamento temporale tra i due documenti, riguardano i rimandi:

- allo scenario internazionale, in ragione delle continue evoluzioni del quadro geopolitico mondiale caratterizzato da crescente instabilità;
- alle modifiche intervenute all’assetto organizzativo della Difesa per effetto dei provvedimenti legislativi/ordinamentali adottati.

Nel complesso, l’A.D. - *per quello che qui rileva* - **ha rendicontato in maniera sostanzialmente coerente i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi (specifici triennali e annuali) programmati e inseriti nel citato PIAO.**

L’analisi comparativa ha fatto emergere una sostanziale coerenza di contenuti tra la Relazione e il PIAO 2024-2026 e -pertanto- il criterio n. 1 risulta soddisfatto.

3.2 **Criterion n. 2: Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’A.D. nella Relazione**

Conformemente alle previsioni contenute nell’aggiornamento 2024 del “**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa**” (*nel seguito SMVP*), *approvato con DM 2 agosto 2023*⁶, l’OIV misura e valuta la *performance* organizzativa dell’A.D. (*nel suo complesso*) e delle articolazioni dirigenziali apicali della Difesa (*singoli Stati Maggiori di Forza Armata/Arma dei Carabinieri, Uffici Centrali, Direzioni Generali e Tecniche*), verificando⁷ il grado di realizzazione del complesso degli obiettivi (*di 1°, 2° e 3° livello*) delle “*filiere strategiche*” - *apprezzati in relazione ai valori conseguiti dai rispettivi indicatori - rispetto ai target programmati*⁸.

⁶ Le cui previsioni, come già detto, sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2024.

⁷ Le verifiche avvengono mediante una misurazione intermedia (*monitoraggio intermedio al 30 giugno*) ed una misurazione finale alla conclusione dell’anno di riferimento (*monitoraggio finale*).

⁸ La rilevazione automatizzata dei dati finanziari ed extracontabili, anche per il 2024, è stata effettuata dall’OIV:
- con l’ausilio del SISTEMA INFORMATIVO FINANZIARIO dell’A.D. (“*SIFAD OBJ*”) esteso anche agli “obiettivi di governance” (“*SIFAD OBG*”), ovvero quei particolari obiettivi che afferiscono alla **Priorità Politica 3** (“**Miglioramento della governance del Dicastero**”), non necessariamente connessi con le risorse finanziarie;
- attingendo dai dati residenti in quei sistemi di controllo strategico e di gestione in uso presso l’A.D., per i quali l’OIV ha l’accesso diretto (*ex art. 14 co. 4-ter del decreto*).

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

- della “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell’anno 2024*” (ex art. 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009), i cui contenuti sono stati partecipati - *nello spirito del controllo collaborativo finalizzato al miglioramento continuo della performance* - ai Dirigenti apicali del Dicastero;
- del “*Rapporto di performance 2024*” (ex art. 3, co. 68, della Legge n. 244/2007).

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

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 - *procedendo con metodo deduttivo* - descrive in modo sintetico, chiaro e sufficientemente esaustivo i risultati finali conseguiti nell’anno di riferimento, sia con riguardo alla **performance organizzativa**, sia a quella **individuale**⁹, pur permanendo taluni margini di miglioramento, soprattutto con riguardo alla rendicontazione dei risultati della *performance* individuale.

In estrema sintesi, dal citato documento emerge che:

- i risultati programmati con il PIAO 2024-2026 sono stati sostanzialmente conseguiti;
- le attività gestionali e tecnico-amministrative connesse con la realizzazione degli obiettivi sono state correttamente completate/perseguite;
- le previsioni elaborate nel ciclo di programmazione si sono rilevate attendibili ed adeguate.

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

a. performance organizzativa, una panoramica complessiva dei risultati conseguiti rispetto al *target* programmato da ciascuno dei **14 Obiettivi specifici (OBS - pag. 37 e segg.)** - opportunamente aggregati secondo le **3 Priorità Politiche** (come definite nell’Atto di Indirizzo per l’avvio del ciclo integrato di programmazione della performance e di formazione del bilancio di previsione per l’e.f. 2024 e la programmazione pluriennale 2025-2026 emanato con D.M. 31 marzo 2023) - e dai discendenti **23 Obiettivi operativi (OBO, pag. 36 e segg.)**, i cui livelli di conseguimento sono stati sinteticamente riportati in grafici e tabelle che ne consentono l’immediata intuitiva percezione.

In merito ai suindicati Obiettivi specifici, la rilevazione dei risultati raggiunti in rapporto ai *target* attesi, trova evidenza:

- in **grafici**, con codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*) aggregati per *range* di livello di *performance* raggiunto (*conseguito, parzialmente completato e non conseguito*);

⁹ Si evidenzia che il PIAO 2024-2026 del Ministero ha optato, in base alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per un “**approccio selettivo**” con riguardo agli obiettivi di *performance* individuale inseriti nel Piano, incorporando le “schede-obiettivo” riferite al solo personale dirigente di I fascia. Ancorché non inclusi nel PIAO, gli obiettivi di particolare rilevanza riferiti ai dirigenti di II fascia sono comunque tracciati e rendicontati negli appositi sistemi informatici dedicati.

- in apposite **schede** - *predisposte per ciascun obiettivo* - riportate nell'Allegato 3 della Relazione che forniscono informazioni di dettaglio sul livello di conseguimento dell'obiettivo.

Nel quadro complessivo delineato, si rileva positivamente che l'**A.D.**, nel dare conto dei dati relativi ai più significativi indicatori multidimensionali, **ha evidenziato l'output realizzato** anche con riguardo al livello di sicurezza percepito dalla collettività nazionale e al correlato livello di fiducia accordata alle Forze Armate e all'Arma dei Carabinieri¹⁰;

b. **performance individuale**, un generale inquadramento normativo e metodologico delle procedure di valutazione (*che in ambito Ministero Difesa, sono riferite al solo personale civile, atteso che per quello militare vige, in forza di quanto previsto all'articolo 3, co. 1, del d.lgs. 165/2001, un autonomo sistema di valutazione*) e gli esiti delle stesse¹¹, da cui emerge (*paragrafo 5.1 e allegato 4 della Relazione*) che per:

- **i dirigenti con incarico di I fascia (o di livello generale)**: le valutazioni - per n. 10 unità - proposte, a seguito di un incontro di calibrazione, dalle Autorità Valutatrici Intermedie (AVI) *pro tempore* per le aree organizzative di riferimento (Segretariato Generale e Uffici Centrali e di Vertice), sono state confermate, a valle del vaglio tecnico-metodologico dell'OIV, dal Sig. Ministro, in qualità di Autorità Valutatrice. **Tutti i dirigenti hanno conseguito il punteggio massimo (100/100)**;
- **i dirigenti con incarico di II fascia (o di livello non generale)**: il quadro complessivo si è definito con la valutazione di n. 78 unità¹² facenti capo alle aree organizzative del Segretariato Generale, degli Uffici Centrali e di Vertice, dello Stato Maggiore dell'Esercito, dello Stato Maggiore della Marina e della Giustizia Militare¹³. Tali unità si sono collocate tutte nella fascia apicale di punteggio 91-100, ad eccezione di n. 1 rientrante nella fascia intermedia 71-80. Si precisa che, **a fronte della pressoché totale collocazione dei valutati nella fascia più elevata di punteggio, n. 45 unità - pari al 57,69%, in notevole ribasso rispetto alle annualità 2023 e 2022** ¹⁴- **hanno conseguito il punteggio massimo (100/100)**. Anche le valutazioni dei dirigenti con incarico di livello non generale sono state precedute da **incontri di calibrazione** tra le autorità valutatrici delle aree organizzative interessate¹⁵. Risulta **una sola procedura di conciliazione amministrativa** dinnanzi alla Commissione all'uopo deputata, conclusasi - *secondo quanto riferito* - con la conferma del punteggio originariamente espresso dal valutatore;

¹⁰ Dal 36° Rapporto Italia 2024 dell'EURISPES, nella parte relativa al livello di fiducia dei cittadini nei confronti delle Istituzioni, si evidenzia - *come per le precedenti edizioni* - il largo consenso manifestato dalla collettività nazionale nei confronti delle Forze Armate/Arma dei Carabinieri (*attestato nell'ordine del 71,45, in sensibile aumento rispetto all'anno precedente quando era pari al 62%*).

¹¹ Per un quadro di sintesi inerente alle fasi del processo di valutazione si rinvia anche all'Allegato 3 della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2024, dedicato anche ai primi esiti di tale processo.

¹² Nella Relazione è riportato il dato di n. 77 unità.

¹³ Nel computo non sono incluse n. 5 unità che non sono state valutate in base al SMVP in quanto risultano aver svolto periodi di servizio continuativo inferiore a 60 giorni.

¹⁴ Dato 2023: 93,75%; dato 2022: 87,30%.

¹⁵ L'incontro di calibrazione non si è tenuto nel caso di una delle aree organizzative interessate.

- **il personale non dirigente (appartenente alle Aree)**: il quadro complessivo-comunicato dall'Amministrazione riguarda **n. 16.793 dipendenti valutati**¹⁶. Sul totale dei valutati:

- n. 16.003 si sono collocati nella fascia apicale di punteggio 91-100;
- n. 701 nella fascia compresa tra 90,99 e 71;
- n. 78 nella fascia compresa tra 70,99 e 51;
- n. 7 nella fascia compresa tra 50,99 e 41;
- n. 4 nella fascia compresa tra 40,99 e 0.

Per la valutazione del personale non dirigente, si è proceduto all'adozione, a cura del vertice di ciascuna area organizzativa del Dicastero, di **indicazioni operative per i dirigenti-valutatori** quale strumento, utilizzato in luogo degli incontri di calibrazione, a supporto della differenziazione dei punteggi (e della connessa prospettiva di percorsi di crescita individuali e personalizzati). In merito a tale tema, si sottolineano i **miglioramenti conseguiti dall'area organizzativa "Giustizia Militare"** del Dicastero, passata dal pressoché totale appiattimento dei punteggi sul valore massimo (100/100) nel triennio 2021-2023 all'86% del 2024 grazie alla differenziazione delle valutazioni operata da taluni Uffici giudiziari militari, pratica virtuosa che si auspica venga estesa a partire dal 2025 a tutti gli Uffici.

Risultano infine all'OIV, in base alla documentazione agli atti e ad interlocuzioni assunte direttamente con le articolazioni ministeriali competenti interessate, **complessivamente n. 12 procedure definite dalle Commissioni di conciliazione** all'uopo deputate¹⁷: n. 8 con conferma per il dipendente del punteggio originariamente espresso dal valutatore e n. 4 con modifica a favore del dipendente del punteggio finale.

Ciò rappresentato con riferimento agli esiti di tutto il personale civile interessato dalla valutazione, si sottolinea l'esigenza di riservare maggiore considerazione nell'ambito della Relazione in parola a **rendicontazioni, sintetiche e supportate da dati**, in grado di dare evidenza, con segnato riferimento agli obiettivi - *inseriti nel PIAO* - dei dirigenti civili con incarico di livello generale, **dei risultati** (rispetto ai *target* programmati) **strettamente/indirettamente funzionali alla performance dell'Organizzazione/al valore pubblico generato dal Ministero**.

Nel complesso, dunque, la Relazione restituisce una adeguata sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo alla performance sia organizzativa sia individuale, pur permanendo ambiti di miglioramento nella qualità delle informazioni rese e, pertanto, il criterio n. 3 è soddisfatto con osservazioni.

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

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza rappresentano, in stretta connessione tra loro, consolidate priorità politiche del Dicastero. A sostegno del perseguimento di tali priorità, a tutto il personale dirigenziale civile al riguardo interessato - *sia di I*

¹⁶ Alla data del 14.04.2025, come riportato nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2024, sui dati resi disponibili all'OIV dalle aree organizzative dell'Amministrazione e suscettibili come ivi detto di lievi modifiche, risultavano n. 16.778 valutati di cui 15.988 collocati nella fascia apicale di punteggio 91-100 e 10.109 con il punteggio massimo di 100/100. N. 1.299 dipendenti risultano non valutati per vari motivi, in base al SMVP.

¹⁷ La Relazione riporta il dato di n. 15 istanze promosse innanzi alle Commissioni di conciliazione.

che di II fascia - è stato attribuito, in base al SMVP, uno **specifico obiettivo valutativo di performance individuale relativo alla trasparenza** (“Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza”). Analogo obiettivo è stato, peraltro, previsto dal SMVP aggiornato per il 2025.

Il conseguimento del predetto obiettivo è verificato tramite gli esiti del monitoraggio condotto, al riguardo, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).

Si aggiunge che, per tutto il personale, dirigenziale e non dirigenziale, il relativo SMVP prevede che l'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina costituisca, in ogni caso, impossibilità di attribuzione del punteggio massimo, con effetto sulla retribuzione di risultato/premio da corrispondere.

La Relazione illustra le attività condotte nel 2024 dall'A.D. **in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**. In particolare, il documento evidenzia come nell'ambito della *performance* organizzativa, in collegamento anche con la *performance* individuale del personale dirigenziale civile (e più segnatamente nell'**OBS015** “Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi...” – allegato 3.12 della Relazione) siano presenti i seguenti indicatori:

- **“Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”**, che ha registrato un valore pari a 95, superiore al valore *target* ≥ 90 (*leggermente inferiore al dato 2023*);
- **“Indicatore di tempestività dei pagamenti”**, il cui valore riferito all'intero Dicastero è pari a **-13,17 gg** (*di anticipo*) che presenta un quadro decisamente migliorativo rispetto alla serie storica degli ultimi anni e avvalorava sempre più la bontà delle azioni sinora poste in essere dall'A.D. in tema di tempestività dei pagamenti;
- **“Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa”**, che ha conseguito il **99,86%**¹⁸ (*in lieve miglioramento rispetto al dato 2023*), di poco al di sotto del valore *target* (100%).

Con specifico riguardo alla materia della trasparenza, la Relazione evidenzia l'attenta **azione di monitoraggio della sezione Amministrazione trasparente** del sito *web* della Difesa - *per la verifica puntuale degli adempimenti in materia e, laddove, necessario, per l'adozione di interventi correttivi* - svolta dal RPCT in collaborazione con l'OIV.

Viene sottolineata, altresì, la continua azione di sensibilizzazione e di monitoraggio che il RPCT ha posto in essere a seguito dell'Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

In ultimo, è da rilevare, sempre in materia di pubblicazione di dati e informazioni, come nel 2024 sia stata incisiva l'azione dell'A.D. per la realizzazione della nuova “alberatura” di “*Bandi di Gara e Contratti*”, al fine di recepire quanto previsto, dall'art. 37 del d.lgs. 33/2013, dall'articolo 28 del nuovo Codice dei contratti pubblici, nonché dalle Delibere ANAC n. 261 e 264 del 20.6.2023, quest'ultima come modificata ed integrata dalla Delibera n. 264 del 19 dicembre 2023. La riconfigurazione di questa sezione, peraltro oggetto di notevole interesse alla consultazione da parte di cittadini e *stakeholders*, ha richiesto un notevole impegno, sia da parte delle Direzioni tecniche che degli Stati Maggiori delle Forze Ar-

¹⁸ A pag. 58 della Relazione è, tuttavia, riportato il valore di 99,84%, verosimilmente a causa di un refuso.

mate e Arma dei Carabinieri. Infatti, tra gli adempimenti prescritti dalle menzionate Delibere, dal 1° gennaio 2024, rientrano, da un lato, la comunicazione tempestiva alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), gestita da ANAC, dei dati e delle informazioni relative al ciclo di vita dei contratti pubblici con l'obbligo di inserire, nella sezione "Amministrazione trasparente", il relativo *hyperlink*, dall'altro, la pubblicazione degli atti e delle informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP ma che sono comunque oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Completa il quadro, la specifica **filiera di obiettivi di governance** (con indicatori e target) afferenti alla **trasparenza e anticorruzione** e attribuiti a ciascuna struttura organizzativa del Dicastero (costituita, nel complesso, da n. 1 Obiettivo di governance, n. 2 Obiettivi Operativi, n. 48 Programmi operativi).

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

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

La Relazione (pagg. 37, 38 e 39) riporta analiticamente i risultati conseguiti dai n. **32 indicatori di performance** (di cui classificati n. 3 di impatto -outcome-, n. 5 di realizzazione fisica e n. 24 di risultato -output-) associati ai n. **14 Obiettivi Specifici**.

Le modalità di calcolo adottate dall'A.D. per ciascuno dei predetti indicatori sono coerenti con quelle indicate nelle n. **37 Schede di dettaglio degli indicatori** allegate al **PIAO 2024-2026** (Allegato D: Schede anagrafiche obiettivi triennali), nelle quali sono altresì indicate la fonte dei dati, la frequenza di rilevazione e il responsabile della performance legata a ciascun indicatore.

I valori a consuntivo sono, in taluni casi, ben al di sopra dei *target* programmati. Tale circostanza denota una **eccessiva "cautela" nell'individuazione del target** che suggerisce l'opportunità di far riferimento a **baseline più ampie** (valore anno precedente e media degli ultimi tre anni) quale ausilio per l'individuazione di **obiettivi sfidanti** ed in grado di misurare la direzione dell'azione di miglioramento.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall'A.D. nella Relazione, pur presentando margini di miglioramento ulteriore, risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel PIAO 2024-2026. 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)

Il grado di attendibilità dei dati - contabili ed extracontabili - riportati nella Relazione è stato verificato attraverso la comparazione con gli elementi di informazione profferiti da altri documenti predisposti dall'A.D. (ad es. PIAO, Direttiva generale, Atto di indirizzo, ecc.) e/o redatti dall'OIV (quali i Rapporti sul monitoraggio strategico, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, la Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato, ecc.).

I dati contenuti nei documenti di cui sopra sono desunti:

- in misura prevalente, dai **sistemi informativi per il controllo di gestione**;
- in via residuale, da **fonti esterne certificate**, tra cui il “*Sistema per la gestione integrata della contabilità finanziaria delle Amministrazioni statali*” (SICOGE) del MEF ed il “*Sistema Monitor*” dell’Ufficio per il programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per l’alimentazione degli indicatori associati al programma 32.2 “*Indirizzo politico*”¹⁹.

Sul punto, è da evidenziarsi quanto già indicato nella **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2024**, in merito **all’opportunità** non più procrastinabile, atteso l’attuale contesto geostrategico sempre più complesso e sfidante che richiede, oggi più che mai, la precisione e la rapidità dei processi decisionali, **di dotare l’A.D. di un “cruscotto direzionale di vertice”**, integrato tra l’area tecnico-operativa e l’area tecnico-amministrativa, in grado di elaborare i dati provenienti da più fonti (*sistemi contabili, sistemi gestionali, sistemi di controllo e di programmazione economica, banche dati, sito istituzionale, ecc.*), per ridurre la frammentazione del patrimonio informativo e mettere a disposizione dei decisori le “*informazioni giuste, nel posto giusto, al momento giusto*”.

I dati e gli elementi di informazione riportati nella Relazione sono sostanzialmente attendibili. Tuttavia, al fine di assicurare una maggiore affidabilità, accuratezza e tempestività delle rilevazioni è opportuno che l’A.D. si doti di un “cruscotto direzionale di vertice” integrato tra l’area T/O e T/A. Pertanto, il criterio n. 6 risulta soddisfatto con osservazioni.

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 Relazione dà evidenza degli scostamenti registrati nel livello di conseguimento degli obiettivi rispetto ai valori attesi (*target*) riportando le motivazioni che li hanno determinati. In particolare nei paragrafi denominati:

- “*Risorse, efficienza ed economicità*” (pag. 17 e segg.);
- “*Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti*” (pag. 31 e segg.),

e, con maggior livello di dettaglio, nell’Allegato 3 “*Obiettivi specifici*”, sono analiticamente descritti i fattori (*interni o esterni*) che hanno influito negativamente (*ma in taluni casi anche positivamente, ossia hanno determinato valori superiori rispetto ai target*) sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Nello specifico, la Relazione evidenzia (*anche con l’ausilio di grafici*) che su complessivi **32 indicatori**:

- **25 (pari al 78%)** registrano registrato valori pienamente rispondenti ai *target* (*livello di conseguimento del 100%*);

¹⁹ Si tratta, in dettaglio, dei seguenti indicatori:

- a) grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative **con** concerti e/o pareri;
- b) grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative **senza** concerti e/o pareri;
- c) capacità attuativa entro i termini di scadenza dei provvedimenti adottati;
- d) capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa.

- **5** (*pari al 16%*) registrano valori che si discostano leggermente (**entro il 10%**) dal valore *target*;
- **2** (*pari al 6%*) riportano valori che discostano dai rispettivi target per **oltre il 10%**; si tratta, nello specifico, dell'indicatore "*livello di impiego operativo della componente aerea*" (associato all'OBS005) e "*Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi*" (associato all'OBS007).

Si osserva, tuttavia, che **non in tutti i casi di scostamento** registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato sono state analizzate e fornite - *con adeguato livello di dettaglio* - le relative motivazioni. Infatti, in taluni casi, l'A.D. si è limitata a riportare che "*gli scostamenti sono stati già valutati in sede di elaborazione della Nota integrativa a consuntivo 2024, per cui sono stati forniti al MEF, tramite portale Note Integrative, specifici elementi di informazione relativi alle dinamiche sottese a tali scostamenti*" (vds. nota n. 20 a pag. 32). Al riguardo, invece, si ritiene opportuno - *attesa la natura e la finalità del documento* - che l'A.D. riservi maggiore attenzione all'esposizione e all'analisi delle cause sottese a tali scostamenti, anche al fine di intraprendere le azioni correttive e valutare il loro impatto nel tempo.

La Relazione evidenzia i risultati finali conseguiti da ciascun obiettivo e dai corrispondenti indicatori, anche attraverso l'utilizzo di strumenti grafici che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione.

Gli scostamenti registrati sono stati motivati, pur permanendo margini di miglioramento nell'indicazione delle argomentazioni correlate agli scostamenti medesimi. Nel complesso, il criterio n. 7 risulta soddisfatto con osservazioni.

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 con le quali l'A.D. ha condotto nel complesso l'intero processo di misurazione e valutazione dei risultati di **performance organizzativa** (pag. 31 e segg.) ed **individuale** (pag. 44 e segg.).

In particolare, il processo adottato dall'A.D. risulta pienamente rispondente alle indicazioni e alla metodologia di cui al "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa*", approvato con DM (Difesa) **2.8.2023, entrato in vigore a decorrere dal ciclo della performance 2024**.

E' stato così conseguito, in linea con le raccomandazioni espresse nelle passate annualità dall'OIV, un **obiettivo preminente** al fine di **integrare in un unico documento le dimensioni organizzativa e individuale della performance**, nonché di aderire alle novità introdotte dalla normativa sopravvenuta.

L'OIV sottolinea positivamente, altresì, che l'Amministrazione ha dato **avvio, nel 2024 - conformemente a quanto indicato dallo stesso Organismo nell'ambito della "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" per il 2023 - alla procedura di aggiornamento, a valere per l'anno 2025, del**

SMVP, tenuto conto anche delle più recenti norme recanti specifici obblighi di modifica/integrazione²⁰ dello stesso e delle direttive in materia del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Con specifico riferimento alla **performance individuale**, dalla Relazione, nonché da altri documenti a disposizione dell'OIV²¹, si evince che **il processo 2024 si è svolto per entrambe le componenti di personale civile**, dirigenziale e non dirigenziale, senza significative criticità connesse allo svolgimento del processo (si evidenzia comunque la mancata realizzazione - per ostacoli pratici e logistici - degli incontri di calibrazione previsti per le valutazioni del personale non dirigente, ad ogni buon fine sostituiti dall'adozione di indicazioni operative da parte di ciascun vertice di area organizzativa del Dicastero).

Tuttavia, con riguardo alla “**significativa differenziazione dei giudizi**” - di cui all'art. 9, comma 1, lett. d) e all'art. 14, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 150/2009, nonché alle Linee guida nn. 2/2017 e 5/2019 del DFP - l'OIV rileva, per l'anno 2024, la **mancata differenziazione delle valutazioni dei dirigenti di livello generale con appiattimento** sul massimo punteggio.

Pertanto, **si raccomanda di assicurare**, a partire dal ciclo di gestione della *performance* anno 2025, **il rispetto delle previsioni in materia, valorizzando** appieno - tra l'altro - lo strumento della calibrazione tra le Autorità Valutatrici Intermedie deputate alla proposta dei punteggi all'Autorità Valutatrice.

Con riguardo ai dati sulle valutazioni individuali dei **dirigenti di II fascia**, **si sottolinea l'importanza di proseguire nel percorso virtuoso avviato nel 2024 con una maggiore differenziazione dei punteggi rispetto al passato**, impegnando ove possibile su tale risultato - anche nell'ambito degli incontri di calibrazione previsti - tutti i dirigenti-valutatori (sia civili sia militari) e tutte le aree organizzative del Dicastero interessate.

Anche in merito alle valutazioni individuali del personale delle Aree, si rileva l'esigenza di proseguire nella differenziazione dei punteggi.

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato -conformemente ai vigenti SMVP- dall'A.D. che, tuttavia, non dà evidenza di una differenziazione dei giudizi di performance individuale del personale dirigenziale di livello generale e, pertanto, il criterio n. 8 risulta soddisfatto con osservazioni.

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.

²⁰ A proposito, ad esempio, dell'assegnazione di specifici obiettivi dirigenziali sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4-bis, c. 2, del decreto-legge n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41/2023.

²¹ Si fa riferimento, ad esempio, alle relazioni annuali prodotte, sulla base del SMVP, dai vertici di area organizzativa del Dicastero per il personale dirigenziale e non dirigenziale, con riguardo ai risultati raggiunti a consuntivo e ai contributi resi dagli stessi per la predisposizione da parte dell'OIV della citata “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione...*” per il 2024.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione sono riportati nelle sottostanti tabelle (*Tabella 1 di conformità al decreto e Tabella 2 di 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, co. 1 Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c.</p>	<p>L'argomento è trattato. La Relazione riporta (pag. 45) che "...in sede di verifica intermedia, quattro dirigenti con incarico di livello generale hanno chiesto e ottenuto la revisione degli obiettivi assegnati; un dirigente con incarico di livello non generale ha chiesto e ottenuto la modifica dei target riferiti ad un obiettivo organizzativo assegnato". Le suddette modifiche non hanno determinato conseguenze rispetto a quanto previsto in programmazione strategica e ai risultati finali comunque positivamente raggiunti.</p>	<p>Pienamente conforme</p>
<p>Art. 10, co. 1, lettera b) La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".</p>	<p>La Relazione riporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i risultati organizzativi (pag. 31 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 44 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 31 e segg.); - il bilancio di genere realizzato (paragrafo 6.1 e in apposito Allegato 5 al documento). 	<p>Pienamente conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".</p>	<p>La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione (cfr. successivi criteri n. 10 e 11).</p>	<p>Pienamente conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4 - bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle "valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali"</p>	<p>Nella Relazione (pag. 60 e segg.) è indicato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la definizione dei servizi e dei relativi standard qualitativi del Dicastero è contenuta nella Carta dei Servizi del Ministero della Difesa, adottata da ultimo con D.M. 17 dicembre 2021. Nel 2024 la Difesa ha proseguito la rilevazione della customer/citizen satisfaction di una parte significativa dei servizi inclusi nel citato decreto; - il grado di soddisfazione dei cittadini è un elemento strategico da tenere in 	<p>Conforme</p>

	<p>considerazione ai fini del miglioramento continuo della <i>performance</i> dell’A.D.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’implementazione del modello di partecipazione valutativa e i risultati conseguiti nel 2024, rendono opportuna una revisione dell’attuale impianto, che faccia leva su una diversa valorizzazione del concetto di <i>accountability</i>. 	
<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>Il documento è stato approvato con Decreto del Sig. Ministro della Difesa (D.M. 30 giugno 2025) ed individua i criteri comuni a cui le articolazioni di vertice dell’Amministrazione (<i>costituenti la Struttura organizzativa del Dicastero, in allegato 1 alla Relazione</i>) si conformano per il conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> attesi ed esitati nella Relazione medesima.</p>	<p>Pienamente conforme</p>

Tabella 2

Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018	Evidenze dell’analisi	Esito
<i>I principali risultati raggiunti</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata “ <i>Principali risultati raggiunti</i> ” (pag. 1), 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 una sezione denominata “ <i>Analisi del contesto e delle risorse</i> ” (pag. 8) i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi annuali</i>	Nella Relazione è presente un paragrafo denominato “ <i>Obiettivi e piani operativi annuali</i> ” (pag. 40 e seg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 36 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata “ <i>Misurazione e valutazione della performance</i> ” (pag. 24), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i>	Nella Relazione è presente una sezione con tale denominazione (pag. 43 e segg.), 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 una specifica sezione denominata “ <i>Il processo di misurazione e valutazione della performance</i> ” (pag. 24), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>

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

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

La Relazione si compone di:

- **7 sezioni**, per complessive **n. 64 pagine** (nelle quali è stato fatto ampio ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni);
- **6 allegati**, che riportano informazioni di dettaglio -perlopiù di carattere tecnico/statistico- riferite a tematiche trattate negli aspetti essenziali nel corpo della Relazione; questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di fornire un adeguato livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati;

La **lunghezza della Relazione**, tenuto conto della complessità organizzativa del Dicastero e delle relazioni gerarchiche che lo caratterizzano, **appare sostanzialmente adeguata**, in ossequio al **principio di sinteticità** richiamato dal d.lgs. 74/2017.

La Relazione è redatta in forma sintetico con ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, per favorire una più ampia leggibilità e fruibilità delle informazioni. Il criterio n. 10 risulta soddisfatto.

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

Il testo della Relazione risulta chiaro, scorrevole e di facile comprensione, anche grazie alla presenza di **note esplicative**, relative ad aspetti poco noti o del tutto estranei (*ad es. termini tecnici, acronimi, ecc.*) ai non addetti ai lavori e/o ai cittadini, nonché agli altri *stakeholder* esterni.

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

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

4. Giudizio conclusivo

Per il 2024, il processo di validazione può concludersi con un giudizio sostanzialmente positivo.

In particolare, dal processo di verifica degli elementi di informazione contenuti dalla Relazione sulla *performance* anno 2024 dell'Amministrazione Difesa emerge la sostanziale:

- **conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance* **organizzativa ed individuale del 2024**, in coerenza con indirizzi contenuti nel SMVP approvato con DM 2 agosto 2023 (*a valere dal ciclo della performance 2024*);
- il **sostanziale raggiungimento** degli **obiettivi** fissati in sede programmatica.

Per tutte le attività sopra segnalate è importante che l'Amministrazione continui a progredire ulteriormente - *secondo la logica del miglioramento continuo* - senza far registrare battute d'arresto.

Come **ambito di miglioramento** atteso, si evidenzia l'esigenza di **valorizzare maggiormente**, attraverso **rendicontazioni sintetiche e supportate da dati**, con segnato riferimento agli obiettivi - *inseriti nel PIAO* - dei dirigenti civili con incarico di livello generale, **i risultati** (rispetto ai *target* programmati) **funzionali alla performance dell'Organizzazione e al valore pubblico generato dal Ministero**.

Inoltre, dall'analisi del documento emergono delle criticità, seppur lievi, inerenti:

- la **tempistica** relativa all'**adozione della Relazione sulla performance** (rif. art. 10, c. 1, let. b) del d.lgs. 150/2009);
- l'opportunità di identificare e analizzare - *con un maggior livello di dettaglio* - **le cause sottese agli scostamenti registrati a consuntivo tra il livello di conseguimento degli obiettivi rispetto ai target programmati**, anche al fine di intraprendere le azioni correttive e valutare il loro impatto nel tempo;
- l'appiattimento sulle valutazioni massime riscontrato per i dirigenti con incarico di livello generale;

che si ritengono non preclusive della validazione ma comunque da rappresentare per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo di gestione della *performance*.

Per quanto precede l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di **validare con osservazioni**, la **Relazione sulla performance dell'anno 2024 del Ministero della Difesa**, segnalando le criticità riscontrate nei termini indicati dall'articolo 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009.

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> (assorbito dal PIAO) relativo all'anno di riferimento	Soddisfatto
<u>Criterio 2</u> Coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'A.D. nella Relazione	Soddisfatto
<u>Criterio 3</u> Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (<i>sia di performance organizzativa che individuale</i>) inseriti nel Piano	Soddisfatto con osservazioni
<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 con osservazioni
<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 con osservazioni
<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 con osservazioni
<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