ALLEGATO 1

Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

"Relazione sulla *performance* per l'anno 2015"

Processo di validazione

Indice

1. PREMESSA 4

2. LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE 4

3. IL PROCESSO DI VALIDAZIONE 5

3.1 PARAGRAFO 1: PRESENTAZIONE E INDICE 5

3.2 PARAGRAFO 2: SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI 5

3.3 PARAGRAFO 3: OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 7

3.4 PARAGRAFO 4: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ 8

3.5 PARAGRAFO 5: PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE 9

3.6 PARAGRAFO 6: IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 9

3.7 ALLEGATI 10

4. GIUDIZIO CONCLUSIVO 11

5. PROSPETTO RIASSUNTIVO DELLE CONCLUSIONI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE 12

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della Relazione sulla *performance* (di seguito Relazione) per l'anno 2015 redatta dall'Amministrazione Difesa, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d. lgs. n. 150/2009 (di seguito decreto), in data 30 giugno 2016 e trasmessa[1] all'OIV in data 1 luglio 2016.

La validazione della Relazione da parte dell'OIV, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto. Essa, in estrema sintesi, attesta la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione.

Il processo di validazione della Relazione è stato condotto secondo quanto indicato dalla Delibera n. 6/2012 della CiVIT (ora A.N.AC.) -e successivo aggiornamento del 4 luglio 2013[2]- ispirandosi ai principi di indipendenza ed imparzialità. L'attività è stata condotta in modo tale da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale ed idonee a consentire all'Amministrazione di ricercare future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a favorire i processi di miglioramento.

2. Le fasi del processo di validazione

Il processo di validazione seguito dall'OIV si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

a. fase 1: verifica della struttura e dei contenuti della Relazione, che si è sostanziata nella valutazione di ogni paragrafo e sottoparagrafo relativamente ai profili di **conformità, attendibilità** e **comprensibilità** e quindi, seguendo un approccio metodologico già positivamente collaudato, nell'attribuzione, per ciascun profilo, di un giudizio di sintesi espresso su due scale di livelli[3]. Nello specifico, la valutazione con riferimento ai profili di:

(1) **conformità** (*compliance*), è stata effettuata per mezzo di una compiuta verifica del livello di applicazione, formale e sostanziale, delle linee guida per la redazione della Relazione di cui alla Delibera n. 5/2012 (di seguito delibera);

(2) **attendibilità** dei dati e degli elementi di informazione espressi nella Relazione, è stata effettuata, quasi esclusivamente, attraverso la comparazione con quelli riportati in altri documenti 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 a Consuntivo, il Rapporto di *performance*) e/o quelli residenti nel sistema informatico PIBOs[4];

(3) **comprensibilità** della Relazione, è stata eseguita tenendo conto della sua potenziale divulgazione verso un'ampia platea di *stakeholders*, per i quali deve rappresentare uno strumento facilmente fruibile ma anche un ausilio alla conoscenza delle attività gestionali realizzate e dei risultati conseguiti dall'amministrazione (art. 10, comma 1, del decreto).

b. fase 2: formulazione del giudizio di sintesi, in termini di "**validata** o **non validata**" sulla base delle risultanze riferite alla precedente fase. Il giudizio è formulato nei confronti di ogni singolo

---

[1] Con lettera prot. n. M_D GUDC REG2016 0024321 in data 1/7/2016 dal Ministero della Difesa – Gabinetto del Ministro.

[2] La CiVIT nella seduta del 4/7/2013 ha modificato l'Allegato A "Tenuta e redazione delle carte di lavoro" della delibera n. 6/2012. Tale aggiornamento, in estrema sintesi, introduce una sezione di sintesi delle carte di lavoro in modo -in formato *excel*- strutturato e coerente con l'articolazione della Relazione sulla *performance*. La modifica è stata formalmente comunicata ai Presidenti degli OIV con lettera prot. n. 6670 in data 11/07/2013.

[3] Nello specifico, una a connotazione negativa (espressa in termini di insufficiente e carente) ed una a connotazione positiva (espressa in termini di ottimo e buono).

[4] Il PIBOs (Processo Integrato Bilancio e Obiettivi strategici) è un applicativo realizzato, sviluppato e gestito dall'OIV con risorse *in house*.

paragrafo[5] e sottoparagrafo; questo approccio metodologico soddisfa i requisiti informativi e di certificazione indicati dalla CiVIT[6].

Conseguentemente, il giudizio complessivo finale espresso sulla Relazione è attribuito in funzione del preponderante numero di paragrafi/sottoparagrafi "validati" ovvero "non validati".

3. Il processo di validazione[7]

3.1 Paragrafo 1: Presentazione e indice

Il paragrafo non è sottoposto al processo analitico di validazione, descritto in premessa, in quanto ritenuto poco significativo, attesa la sua struttura. Risultano comunque riscontrate, nelle linee generali, le indicazioni contenute nella delibera.

3.2 Paragrafo 2: Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni

Nel complesso, le informazioni contenute nel paragrafo sono esposte in modo chiaro ed organico. Il paragrafo, nonostante l'oggettiva complessità risulta snello, comprensibile ed in linea con quanto richiesto dalla delibera. In esito al processo di interpolazione condotto sui giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (il contesto esterno di riferimento; l'amministrazione; i risultati raggiunti; le criticità e le opportunità) si perviene al seguente giudizio di sintesi: conformità: ottima; attendibilità: ottima; comprensibilità: ottima.

a. Contesto esterno di riferimento

- Conformità: **ottima**.

  Il contesto politico-militare nell'ambito del quale ha operato l'Amministrazione ed i fattori (in particolare il quadro finanziario di riferimento) che hanno maggiormente influenzato le attività gestionali, sono stati rappresentati con chiarezza. Quanto espresso è pertanto funzionale alla contestualizzazione dei risultati raggiunti e propedeutica alla successiva descrizione delle criticità ed opportunità.

- Attendibilità: **ottima**.

  Si rileva il puntuale riscontro con quanto riportato in precedenti atti e documenti predisposti dal Dicastero (ad es. Piano della *performance*, Atto di indirizzo, ecc.); in particolare i dati di natura finanziaria, riferiti alla fase di consuntivo, risultano allineati e conformi a quelli della Nota Integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2015[8].

- Comprensibilità: **ottima**.

  Nonostante il tecnicismo dell'argomento, il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura, anche per la presenza di note esplicative riferite alla traduzione di termini in lingua inglese, all'indicazione dei contenuti dei riferimenti normativi richiamati e al chiarimento di taluni termini tecnici di natura finanziaria.

b. L'amministrazione

- Conformità: **ottima**.

[5] Il giudizio nei confronti dei paragrafi che presentano sottoparagrafi è determinato attraverso l'interpolazione delle valutazioni, rispetto a tutti i profili considerati, a questi ultimi attribuite.

[6] Il processo di validazione predisposto risulta infatti adeguato ai fini della produzione delle informazioni necessarie alla compilazione dell'Allegato "A" di cui alla Nota n. 1.

[7] Le informazioni presenti nel paragrafo sono le medesime riportate nel *file*, in formato *excel*, denominato "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" per il quale l'A.N.AC. chiede la compilazione e inoltro, a corredo del documento di validazione (cfr. nota 2).

[8] Approvata dal Sig. Ministro in data 29 aprile 2016.

Il quadro informativo fornito, con specifico riferimento alle funzioni e compiti attribuiti al Ministero della Difesa, è esaustivo, così come la descrizione della struttura organizzativa di vertice del Dicastero, mentre non vi è alcun riferimento alle articolazioni territoriali esistenti.
Le informazioni afferenti alla consistenza numerica del personale militare e civile risultano dettagliate (per ruolo, con riferimento al personale militare, e per fasce e aree, per quello civile) e riportano, altresì, le consistenze medie (espresse anche in Anni Persona[9] – AAP) per Forza Armate/Arma dei Carabinieri/ Cappellani militari e le retribuzioni medie (in apposito allegato) per ruolo.
Tuttavia, si rileva che non sono presenti i dati relativi ai servizi resi e al numero di utenti serviti (ancorché alcune informazioni sullo specifico argomento sono riportate nel successivo paragrafo 3.3 "Obiettivi e piani operativi").

Infine, si precisa che i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo non sono stati riportati poiché l'attività è stata soppressa dal D.P.R. 105/2016[10].

- Attendibilità: **ottima**.

  I dati e le informazioni riportati risultato attendibili. Più in dettaglio, le consistenze numeriche del personale militare e civile trovano riscontro nelle rilevazioni periodiche inserite nei rapporti di monitoraggio strategico e nei documenti (Budget nella fase a DLB, LB e consuntivo) presenti nel portale CONTECO del MEF/RGS[11].
- Comprensibilità: **ottima**.

  Il paragrafo risulta corredato da tabelle e grafici; sono altresì presenti note esplicative riferite a disposizioni normative e termini potenzialmente meno intelligibili.

c. I risultati raggiunti

- Conformità: **ottima**.

  I risultati finali conseguiti -aggregati e schematizzati per Priorità Politica- sono descritti in modo sintetico, chiaro ed esaustivo. E' data evidenza, inoltre, per ciascuno degli Obiettivi Strategici (OBS) associati alle varie Priorità Politiche stabilite dal Ministro della Difesa del *trend* dei risultati conseguiti, unitamente ai valori *target* programmati per i futuri anni, e sono, altresì, formulate considerazioni di dettaglio su alcuni dei più rilevanti OBS -per impatto e ed importanza in ambito Difesa- quali, ad esempio, quello riferito al settore delle infrastrutture e quello della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza ed integrità.
- Attendibilità: **ottima**.

  Sussiste pieno riscontro tra i risultati e i dati riportati nei monitoraggi strategici.
- Comprensibilità: **ottima**.

  Nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi, il testo risulta facilmente comprensibile.

d. Le criticità e le opportunità

- Conformità: **buona**.

  Le criticità sono indicate secondo il criterio di sinteticità e rilevanza. Tuttavia, non sono stati chiaramente esplicitati:

  - i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico;

---

9 "Anni persona" ovvero "la quantità di risorse umane utilizzate, espresse nell'arco temporale di un anno -numero di persone impiegate e relativo tempo di impiego-, a qualsiasi titolo, presso il centro di costo", rif. "Glossario Contabilità Economica" del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato; www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Contabilità/Glossario.

10 Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105 recante "*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni* ", in particolare all'art. 8, comma 1, lett. d).

11 http://www.rgs.mef.gov.it.

- le azioni adottate o da adottarsi per un loro pieno superamento delle accennate criticità.

Infine, si rileva che non è stato fatto alcun riferimento alle eventuali opportunità emerse (in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività).

- Attendibilità: **ottima**.

  Le considerazioni espresse con riferimento alle criticità rilevate (settore delle infrastrutture e *performance* individuale del perdonale civile) sono accomunabili a quelle riportate in altri documenti, *in primis* nei monitoraggi strategici.

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta comprensibile ed è chiaramente esposto.

3.3 Paragrafo 3: Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

In esito al processo di interpolazione condotto sui giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (albero della *performance*; obiettivi strategici; obiettivi e piani operativi; obiettivi individuali) si perviene al seguente giudizio di sintesi: conformità: buona; attendibilità: ottima; comprensibilità: ottima.

a. Albero della *performance*

- Conformità: **ottima**.

  L'Albero della performance è schematicamente rappresentato in modo coerente con quello sviluppato nel Piano della *performance* per l'e.f. 2015. Le informazioni riferite ai livelli di *performance* raggiunti -con riferimento ai target programmati- per ciascun obiettivo sono riportati nel successivo paragrafo "Obiettivi strategici"

- Attendibilità: **ottima**.

  Gli elementi di informazione riportati (con particolare riferimento al numero degli obiettivi di 1°, 2° e 3° livello della filiera strategica) risultano conformi ai dati residenti nell'applicativo PIBOs.

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.

b. Obiettivi strategici

- Conformità: **ottima**.

  La *performance* dell'amministrazione è rappresentata, in termini di risultati ottenuti (*outcome*), secondo quanto suggerito dalla delibera, attraverso l'utilizzo di strumenti grafici (nel caso di specie un codice colore -rosso, giallo e verde- in relazione al livello di *performance* realizzata) accompagnati, comunque, da considerazioni specifiche nei casi di scostamenti tra risultati attesi e raggiunti; ciò rende più semplice e diretta la visualizzazione dei risultati degli obiettivi strategici, gli unici destinati alla conoscibilità esterna in relazione ai vincoli di riservatezza della Difesa.
  Per ogni OBS, conformemente alle indicazioni contenute nella delibera, sono esplicitate le seguenti informazioni: descrizione dell'obiettivo, data inizio e fine, ente e referente responsabile, indicatori/ *target* e risorse (umane e finanziarie) associate all'obiettivo stesso.
  In aggiunta, sono state segnalate -per ciascun OBS-, con l'ausilio di opportune schede, le variazioni finanziarie intervenute anno in corso ed i valori obiettivi programmati/rimodulati, nonché il raffronto effettuato con i valori conseguiti nel precedente e.f.; ciò, rende il livello di completezza dei dati profferti molto elevato. Infine, con particolare riferimento all'OBS001, sono sufficientemente evidenziate le modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* e i risultati della consultazione (analisi "*customer satisfaction* in relazione alle diverse tipologie dei servizi resi nei confronti della collettività").

- Attendibilità: **ottima**.

  Oltre alla conformità dei dati riportati con quelli residenti nell'applicativo PIBOs, si evidenzia il pieno riscontro tra le informazioni finanziarie ed a carattere generale, fornite per motivare i risultati

raggiunti, e quanto riportato in precedenti atti e documenti predisposti dal Dicastero (ad es. "Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato 2015").

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.

c. Obiettivi e piani operativi

- Conformità: **non applicabile**[12], con riferimento alle informazioni di dettaglio richieste dalla delibera per gli Obiettivi operativi e relativi piani di attività, per i vincoli di riservatezza del Dicastero. Con riferimento, invece, alle informazioni riguardanti i risultati conseguiti in tema di trasparenza e di standard di qualità dei servizi, la conformità alle informazioni richieste dalla delibera è **ottima**.
- Attendibilità: **buona**.

  Le informazioni riferite alle percentuali di conseguimento degli obiettivi relativi alla "trasparenza" degli organismi dell'Area Tecnico amministrativo e Tecnico operativo, non risultano aggiornate, poiché si riferiscono alla rilevazione del I semestre 2015. Di contro, risulta essere corretta la misura della percentuale di realizzazione associata all'obiettivo nel suo complesso (92,89%).
- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta chiaro e di facile lettura.

d. Obiettivi individuali

- Conformità: **insufficiente**.

  La tematica afferente all'applicazione del "Sistema di valutazione individuale", con riferimento sia al personale civile con qualifica dirigenziale, sia a quello delle aree funzionali (sebbene per quest'ultimo l'applicazione avverrà a partire dal 2016) è compiutamente descritta e le tabelle relative alla "Valutazione individuale" risultano sufficientemente compilate. Tuttavia, permane una modesta differenziazione dei coefficienti di risultato e dei giudizi riferiti ai dirigenti di 2^ fascia, le cui valutazioni risultano, nella stragrande maggioranza dei casi, al massimo livello attribuibile (100%). Con riferimento, invece, ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale, si evidenzia che il relativo procedimento di valutazione non risulta ancora concluso.
- Attendibilità: **buona**.

  Le informazioni riportate, anche con l'ausilio di apposite tabelle, risultano essere coerenti con quelle in possesso dell'OIV e con quelle pubblicate nelle apposite sezioni del sito istituzionale "Amministrazione trasparente".
- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta di facile lettura e comprensibilità.

3.4 Paragrafo 4: Risorse, efficienza ed economicità

- Conformità: **buona**.

  Sono state rappresentate le principali informazioni di carattere economico-finanziario desumibili dai documenti che sostanziano il ciclo di bilancio. Inoltre, sono state riportati in maniera analitica i provvedimenti ordinativi di soppressione o riconfigurazione di strutture nell'ambito dell'Area tecnico–operativa e tecnico–amministrativa discendenti dai provvedimenti normativi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione di cui alla L. n. 244/2012 e dai discendenti decreti

[12] Al fine di contemperare i requisiti di pubblicità e trasparenza, derivanti dalla normativa vigente, con le esigenze di riservatezza correlate ad alcune delle funzioni istituzionali svolte, il Piano della performance del Ministero della Difesa è impostato in modo tale da consentire totale visibilità a livello di Priorità Politiche (PP) ed Obiettivi Strategici (OBS), limitando, invece, al solo ambito interno, la diffusione di Obiettivi Operativi (OBO) e Piani Operativi (PO), al fine di tutelare anche le informazioni ritenute sensibili, sebbene "non classificate" ai sensi di legge.

legislativi n. 7 e 8 del 2014. Si ravvisano, tuttavia, sensibili margini di miglioramento relativamente alle informazioni riferite alla quantificazione dei risparmi (minore fabbisogno) derivanti dai processi di ristrutturazione in atto, anche ai fini delle verifiche di competenza del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, come previsto dall'art. 27, comma 2, del decreto.

- Attendibilità: **ottima**.

  Gli elementi di informazione descritti trovano puntuale riscontro nella Nota Integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2015, approvata dal Ministro della Difesa.

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.

3.5 Paragrafo 5: Pari opportunità e bilancio di genere

- Conformità: **buona**.

  Risultano esposte compiutamente le attività condotte e la rappresentazione del bilancio di genere così come emerse dall'apposita indagine conoscitiva effettuata dal referente per lo "sviluppo delle pari opportunità in ambito Difesa". Tuttavia, come già rilevato per la Relazione riferita al 2014, non risultano esposti gli obiettivi, le risorse utilizzate ed i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità.

- Attendibilità: **ottima**.

  Gli elementi di informazione forniti trovano riscontro sia in atti/documenti di varie articolazioni del Dicastero sia, in particolare, nell'indagine conoscitiva/monitoraggio effettuati dal referente per lo "sviluppo delle pari opportunità in ambito Difesa" sia nella "Relazione conclusiva per l'anno 2015" afferente alla tematica oggetto del presente paragrafo.

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta chiaro e comprensibile anche grazie alla presenza di grafici; in limitati casi sarebbe auspicabile l'inserimento di annotazioni per favorire la comprensione di alcuni concetti (es.: *part time* verticale/orizzontale/misto).

3.6 Paragrafo 6: Il processo di redazione della Relazione sulla *performance*

Interpolando i giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità; Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*), si perviene al seguente giudizio sintetico: conformità: buona; attendibilità: ottima; comprensibilità: buona.

a. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

- Conformità: **ottima**.

  Il sottoparagrafo, coerentemente a quanto indicato nella delibera, è stato incentrato sulla rappresentazione del processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") per la definizione e adozione della Relazione.

- Attendibilità: **ottima**.

  Le informazioni menzionate trovano tutte oggettivo riscontro nelle norme che regolano le fasi del ciclo di gestione della *performance*.

- Comprensibilità: **ottima**.

  Il testo risulta comprensibile ed è chiaramente esposto grazie alla presenza di note esplicative, relative ad aspetti poco noti o del tutto estranei a cittadini/imprese.

b. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

- Conformità: **buona**.

I punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance* che, secondo quanto disposto dalla delibera, devono essere espressi in termini di analisi del processo ed integrazione tra i vari soggetti coinvolti, non sono stati sufficientemente trattati. Infatti, sono state segnalate solo alcune generiche attività condotte in ambito Dicastero ai fini di un miglioramento di taluni aspetti inerenti il ciclo di gestione della *performance*.

- Attendibilità: **ottima**.

  Gli elementi di informazione riportati con riferimento sia ai punti di forza (quali la perfetta integrazione tra i diversi documenti che sostanziano il ciclo di gestione della *performance* e il puntuale e completo sviluppo dell'albero della *performance*) sia di debolezza (eccessiva complessità organizzativa e funzionale del Dicastero) trovano pieno riscontro nei pertinenti documenti/atti prodotti dal Dicastero (ad es.: Atto di indirizzo, Piano della *performance*, Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni), nonché nei rapporti di monitoraggio strategico.

- Comprensibilità: **buona**.

  Il testo risulta scorrevole anche se i concetti espressi andrebbero resi più intelligibili per i non addetti ai lavori e gli *stakeholders* esterni (cittadini/imprese), soprattutto con riferimento alla moltitudine di applicativi informatici menzionati, che appesantiscono il testo.

3.7 Allegati

Allegato 1: Prospetto relativo alle Pari opportunità e al Bilancio di genere

Vi è contenuto solo un rimando ad una Sezione della Relazione.

Allegato 2: Tabella obiettivi strategici

La tabella è debitamente compilata.

Allegato 3: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

La tabella è debitamente compilata.

Allegato 4: Tabelle sulla valutazione individuale

I prospetti risultano compilati. La mancata redazione di taluni campi è motivata con note esplicative.

Allegato 5: Missioni – Programmi di Bilancio di interesse della Difesa

La tavola è debitamente compilata.

Allegato 6: Spesa per Missioni – Programmi e Priorità Politiche

Le tavole sono debitamente compilate.

Allegato 7: Risorse di personale

Il prospetto risulta debitamente compilato.

Allegato 8: Indicatori dei risultati e delle risorse per Priorità Politiche

I prospetti risultano debitamente compilati.

Allegato 9: L'impatto sociale ed economico dell'attività del Dicastero

L'allegato è debitamente compilato.

Allegato 10: Elenco dei provvedimenti ordinativi adottati dalla Difesa nel corso del 2015

I prospetti risultano debitamente compilati.

Allegato 11: Tabella di conversione della numerazione degli Obiettivi Strategici (OBS) del Ministero della Difesa

Il prospetto risulta debitamente compilato.

Annesso I: Rapporto di cui all'art. 9, commi 1-Ter e 1-Quater del d.l. n. 185/2008 (debiti pregressi)

Il rapporto è esaustivo e comprensibile.

Annesso I: Relazione ai sensi dell'art. 3, comma 68, lett. b) della L. n. 244/2017

La relazione è esaustiva e comprensibile.

4. Giudizio conclusivo

Dal processo di verifica della struttura e dei contenuti della Relazione emerge una conformità alle indicazioni/disposizioni contenute nella "Delibera", fatta salva -quale più significativa eccezione- la mancata pubblicazione degli elementi di informazione e dei risultati conseguiti sui singoli obiettivi operativi (OBO) e programmi operativi (PO) che, però, come ampiamente illustrato, è riconducibile esclusivamente alle esigenze di riservatezza. Infatti, la diffusione di tali informazioni sensibili è limitata al solo ambito interno all'Amministrazione della Difesa.

Per quanto sopra, la Relazione risulta in linea con le positive valutazioni già espresse sui precedenti Cicli della *performance*, sebbene permangano ancora taluni margini per ulteriori miglioramenti e per una sua evoluzione in termini qualitativi. A tal riguardo, peraltro, si deve rilevare che il procedimento di valutazione dei dirigenti civili con incarico di livello dirigenziale generale dell'anno 2015 è tuttora in corso di definizione.

In relazione a tutto quanto sopra esposto ed argomentato si propone di **validare**, nel suo complesso, la Relazione sulla *performance* dell'anno 2015 del Ministero della Difesa.

5. Prospetto riassuntivo delle conclusioni del processo di validazione

Riferimenti della Relazione	Giudizio di sintesi attribuito ad ogni profilo	Validazione (SI/NO)
Paragrafo 1 Presentazione e indice	Conformità: // Attendibilità: // Comprensibilità: //	//
Paragrafo 2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 2.1 Contesto esterno di riferimento	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 2.2 L'amministrazione	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 2.3 I risultati raggiunti	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 2.4 Le criticità e le opportunità	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Paragrafo 3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI

Sottoparagrafo 3.1 Albero della *performance*	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 3.2 Obiettivi strategici	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 3.3 Obiettivi e piani operativi	Conformità: NON APPLICABILE/ OTTIMA; Attendibilità: BUONA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Sottoparagrafo 3.4 Obiettivi individuali	Conformità: INSUFFICIENTE; Attendibilità: BUONA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Paragrafo 4 Risorse, efficienza ed economicità	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Paragrafo 5 Pari opportunità e Bilancio di genere	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI
Paragrafo 6 Il processo di redazione della Relazione sulla *performance*	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: BUONA.	SI
Sottoparagrafo 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Conformità: OTTIMA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: OTTIMA.	SI

Sottoparagrafo 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*	Conformità: BUONA; Attendibilità: OTTIMA; Comprensibilità: BUONA.	SI
Allegato 1 Prospetto relativo alle Pari opportunità e al Bilancio di genere	//	SI
Allegato 2 Tabella obiettivi strategici	//	SI
Allegato 3 Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*	//	SI
Allegato 4 Tabelle sulla valutazione individuale	//	SI
Allegato 5 Missioni – Programmi di Bilancio di interesse della Difesa	//	SI
Allegato 6 Spesa per Missioni – Programmi e Priorità Politiche	//	SI
Allegato 7 Risorse di personale	//	SI

Allegato 8 Indicatori dei risultati e delle risorse per Priorità Politiche	//	SI
Allegato 9 L'impatto sociale ed economico dell'attività del Dicastero	//	SI
Allegato 10 Elenco dei provvedimenti ordinativi adottati dalla Difesa nel corso del 2015	//	SI
Allegato 11 Tabella di conversione della numerazione degli Obiettivi Strategici (OBS) del Ministero della Difesa	//	SI
Annesso I Rapporto di cui all'art. 9, commi 1- Ter e 1-Quater del d.l. n. 185/2008 (debiti pregressi)	//	SI
Annesso II Relazione ai sensi dell'art.3, comma 68, lett. b) della L. n. 244/2007)	//	SI