

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Ministero della Difesa	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
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. In particolare, si segnala che: • nella presentazione, sono correttamente enunciati tutti i riferimenti normativi e le finalità del documento; • nell'indice figura un "messaggio di errore", in corrispondenza del para. 4 "Risorse, efficienza ed economicità", che non lascia evidenziare il numero di pagina. Infine si evidenzia positivamente che l'A.D. ha fatto precedere la presentazione della Relazione da un atto formale di approvazione, a firma dell'Organo di Indirizzo Politico amministrativo del Dicastero.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Nel complesso, le informazioni contenute nel paragrafo sono esposte in modo chiaro ed organico. 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: <u>ottima</u> ; attendibilità: <u>ottima</u> ; comprensibilità: <u>ottima</u> .	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Conformità: <u>ottima</u> . Il contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'A.D. nel 2017 ed i fattori esterni che hanno maggiormente influenzato le attività gestionali sono stati rappresentati con chiarezza e schematicità. L'analisi eseguita risulta funzionale alla contestualizzazione dei risultati raggiunti e propedeutica alla successiva descrizione delle criticità ed opportunità. Attendibilità: <u>ottima</u> . I dati e le informazioni riportati risultano attendibili. Comprensibilità: <u>buona</u> . Nonostante il tecnicismo dell'argomento, il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura. Si segnalano, tuttavia, possibili interventi di miglioramento -anche al fine di dare concreta applicazione al principio di sinteticità richiamato dal recente d.lgs. 74/2017- in termini di leggibilità, atteso che alcuni concetti espressi nel paragrafo -in particolare quelli di natura economico-finanziaria- sono stati integralmente riportati in altre parti del documento.	SI
2.2	L'amministrazione	Conformità: <u>ottima</u> . Il quadro informativo fornito è esaustivo. In positivo va registrato che l'A.D. ha adeguatamente illustrato l'organizzazione di vertice, periferica e territoriale delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri. È stata data specifica evidenza, mediante appositi prospetti riepilogativi, alle risorse finanziarie e alle consistenze organiche del personale militare e civile dell'A.D. nel 2017, nonché alle variazioni intervenute rispetto al precedente anno. Si rileva positivamente che l'A.D. ha inserito specifici riferimenti alle informazioni relative ai servizi resi e al numero di utenti serviti. Si precisa, infine, che i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo non sono stati riportati poiché l'attività è stata soppressa dal D.P.R. 105/2016. Attendibilità: <u>ottima</u> . I dati riportati risultano attendibili e coerenti con quelli contenuti nella Nota Integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2017, con riguardo alle informazioni di natura finanziaria e nel Rapporto di performance 2017, con riferimento alle informazioni riferite alle consistenze numeriche del personale della Difesa. Comprensibilità: <u>ottima</u> . Il paragrafo è corredato da schemi, tabelle e rappresentazioni grafiche che agevolano il lettore nella comprensione degli argomenti affrontati.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Ministero della Difesa	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
2.3	I risultati raggiunti	Conformità: <u>ottima</u>. I risultati finali conseguiti -aggregati e illustrati per Priorità Politica- sono descritti in modo sintetico, chiaro ed esaustivo. Inoltre, è data evidenza -mediante una tabella esplicativa- agli Obiettivi Strategici (OBS) associati alle singole Priorità Politiche fissate dal Ministro della Difesa nell'Atto di indirizzo 2017. Infine, sono stati compiutamente dettagliati -nell'Annesso I- gli assetti impiegati ed i risultati operativi conseguiti nel 2017 (raffrontati anche con quelli dell'anno precedente) nell'ambito delle missioni internazionali; delle operazioni condotte sul territorio nazionale (Strade sicure, Mare Sicuro, ecc.); dei concorsi forniti al Dipartimento della Protezione Civile. Attendibilità: <u>ottima</u>. Sussiste puntuale riscontro tra i risultati illustrati e i dati rilevati nei monitoraggi strategici. Comprensibilità: <u>ottima</u>. Nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi, il testo risulta facilmente comprensibile e ben organizzato. Inoltre, particolarmente utile -poiché di immediato ed efficace impatto visivo- è stato l'inserimento dell'immagine dei dati EURISPES (...in taluni casi riportato come "URISPES") relativi alla fiducia accordata dai cittadini alle Forze Armate.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Conformità: <u>buona</u>. Il paragrafo evidenzia in modo adeguato le criticità riferite al ciclo di gestione della performance 2017, che sono riportate secondo il criterio di sinteticità e rilevanza. In particolare, l'A.D. ha individuato tra le principali criticità di natura metodologica, la rimodulazione -in corso d'anno- dei valori <i>target</i> associati agli indicatori adottati per misurare gli obiettivi di <i>performance</i>. Inoltre, l'A.D. ha illustrato -conformemente alle indicazioni contenute nella Delibera- le iniziative assunte e le azioni adottate per il pieno superamento della predetta criticità; infatti, a partire dal 2018, i valori <i>target</i> sono fissati sulla base delle risorse ipoteticamente disponibili a consuntivo. La valutazione attribuita al sottoparagrafo -tuttavia- sconta l'assenza di informazioni/considerazioni in merito alle opportunità emerse in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività. Attendibilità: <u>ottima</u>. Gli elementi di informazione riportati risultano conformi sia ai dati contenuti nella Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato 2017, sia a quelli rilevati nell'ambito dei report riferiti al monitoraggio strategico 2017. - Comprensibilità: <u>ottima</u>. Il testo è chiaramente esposto e risulta comprensibile anche ai non "addetti ai lavori".	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Il paragrafo, nel suo insieme, esprime un buon grado di sintesi nella descrizione del livello di performance complessivamente raggiunto dall'Amministrazione. In esito al processo di interpolazione condotto sui giudizi formulati nei confronti dei relativi sottoparagrafi (<i>albero della performance; obiettivi strategici; obiettivi e piani operativi; obiettivi individuali</i>) si perviene al seguente giudizio di sintesi: conformità: <u>ottima</u>; attendibilità: <u>ottima</u>; comprensibilità: <u>ottima</u>.	SI
3.1	Albero della performance	Conformità: <u>ottima</u>. L'Albero della <i>performance</i> è schematicamente rappresentato in modo coerente con quello sviluppato nel Piano della <i>performance</i> per l'e.f. 2017. Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo -rispetto al target programmato- è rappresentato mediante ricorso a codici colore predefiniti che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione. Attendibilità: <u>ottima</u>. Gli elementi di informazione riportati (con particolare riferimento al numero degli obiettivi di 1°, 2° e 3° livello della filiera strategica ed al livello di conseguimento degli stessi) risultano conformi ai dati riportati nel Piano della <i>performance</i> 2017 e nei report del monitoraggio strategico. Comprensibilità: <u>ottima</u>. Il testo risulta chiaro e di facile comprensione sia nello sviluppo che nell'interpretazione dei risultati.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Ministero della Difesa	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
3.2	Obiettivi strategici	Conformità: ottima. Gli elementi di informazione riferiti agli Obiettivi strategici sono riportati in modo sintetico nel presente paragrafo, con maggiori informazioni di dettaglio nelle apposite schede - predisposte per ciascun obiettivo- riportate in Allegato 2. Nell'ambito dell'OBS008 (<i>affidente alla "Razionalizzazione organizzativa e miglioramento dei processi"</i>) è riportata una tabella riassuntiva -<i>ripartita per Organo Programmatore</i> - esplicitativa dell'esposizione debitoria del Dicastero per i c.d. "oneri ineludibili" (<i>quali il pagamento dei canoni di acqua, energia elettrica, gas e rifiuti solidi urbani</i>) che, rispetto a quanto rilevato in occasione della validazione della precedente Relazione, riporta dati aggiornati e comprensivi del dato relativo al bilancio Difesa dell'Arma dei Carabinieri. Attendibilità: ottima. I dati -contabili ed extracontabili- riportati nel sottoparagrafo coincidono con quelli contenuti nella Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato 2017 e con quelli rilevati nell'ambito del monitoraggio strategico. Con specifico riguardo ai dati riferiti all'esposizione debitoria del Dicastero per gli "oneri ineludibili", si rileva la perfetta corrispondenza con le informazioni contenute nel "Rapporto di performance 2017". Comprensibilità: ottima. Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Conformità: non applicabile, 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, che limitano la conoscibilità esterna solo alle informazioni riferite agli obiettivi strategici. Con riferimento, invece, alle informazioni in tema di trasparenza e di <i>standard</i> di qualità dei servizi, la conformità alla delibera è ottima, in quanto sono state adeguatamente illustrate, con riguardo: • alla promozione della trasparenza, le attività condotte nel 2017 dal Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza (RPCT) del Dicastero; • allo standard di qualità dei servizi, le predisposizioni adottate per assicurare -<i>conformemente a quanto indicato dall'art. 19 bis del decreto</i> - un sistema di rilevazione semplificato, a partire dal 2018, dello "Standard di qualità dei servizi erogati" basato su maschere grafiche con 4 livelli di gradimento e mediante un'espressione di gradimento fisica (<i>questionari</i> o) da compilare all'atto specifico dell'erogazione del servizio; parimenti l'OIV ha sviluppato un analogo questionario di "<i>customer satisfaction</i>" pubblicato nell'apposita sezione del sito web istituzionale del Ministero della Difesa. - Attendibilità: ottima. Le percentuali di conseguimento degli obiettivi relativi alla "trasparenza" da parte delle varie Articolazioni della Difesa, così come le informazioni in materia di standard di qualità dei servizi risultano perfettamente coerenti con i dati di monitoraggio strategico finale 2017. - Comprensibilità: ottima. Il testo risulta chiaro e di facile lettura.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Conformità: buona. La tematica della valutazione della performance individuale del personale civile della Difesa è adeguatamente delineata. Tuttavia, sarebbe stato opportuno evidenziare che, con riferimento al personale: • dirigente con incarico di livello dirigenziale generale, il procedimento di valutazione si è concluso solo nella prima decade del mese di maggio u.s.; • dirigente con incarico di livello dirigenziale non generale, la percentuale dei punteggi massimi (100/100) attribuiti si è attestata al 67,9% • delle aree funzionali, si sono verificate talune criticità nella raccolta e sistematizzazione delle valutazioni Attendibilità: buona. Le informazioni riferite alla distribuzione per classi di punteggio del personale dirigente e delle aree funzionali sono sostanzialmente coerenti con quelle contenute, da ultimo, nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 2017. Tuttavia, con riferimento alle modalità di erogazione della retribuzione accessoria di risultato al personale dirigente, andrebbero illustrate le iniziative adottate/adottande dall'A.D., volte a promuovere le necessarie modifiche procedurali e/o normative e finalizzate a consentire sia una significativa ed indispensabile contrazione delle attuali tempistiche di erogazione, che una maggiore uniformità delle modalità di corresponsione del predetto emolumento accessorio. Comprensibilità: ottima. Il testo risulta -di massima- comprensibile e di facile lettura.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Ministero della Difesa	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Conformità: <u>buona</u>. Nel paragrafo sono sinteticamente esposte i dati di consuntivo 2017 riferiti: • ai volumi finanziari impegnati rispetto agli stanziamenti definitivi allocati su ciascun obiettivo strategico; • alle risorse umane (esprese in Anni Persona –AAP) ripartite per Missioni/Programmi in cui è articolato il bilancio della Difesa. Pur rilevando positivamente che l'A.D., rispetto alla Relazione 2016, ha quantificato (a partire dal 2013) i risparmi conseguiti (in termini di minore fabbisogno) dalla riduzione del personale della Difesa, per effetto dei provvedimenti in materia di contenimento della spesa pubblica e dalla l. n. 244/2012, si riscontrano ancora delle carenze informative - rispetto ai contenuti minimi previsti nella delibera- riguardanti, in particolare, il riferimento alla quantificazione: • dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, ai fini dell'erogazione del premio di efficienza (ex art. 27, comma 1, del decreto); • delle risorse umane e finanziarie destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance. Attendibilità: <u>ottima</u>. Gli elementi di informazione riportati nel paragrafo sono attendibili. Comprensibilità: <u>ottima</u>. Il testo risulta chiaro e di facile comprensione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Conformità: <u>ottima</u>. Il paragrafo riporta informazioni idonee ed adeguate a ricostruire il percorso svolto dall'A.D. in tema di pari opportunità di genere. In particolare, sono state analiticamente riportate le attività condotte e le iniziative assunte nel 2017 dalle varie articolazioni del Dicastero e dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). In linea con le indicazioni della Delibera, le informazioni di dettaglio riferite agli esiti delle rilevazioni relative -tra l'altro- alla distribuzione di genere del personale civile nel Dicastero (con particolare riguardo al conferimento degli incarichi dirigenziali, alle progressioni di carriera e alla titolarità delle posizioni organizzative), sono riportate (anche con l'ausilio di grafici) nell'Allegato 1 alla Relazione. Attendibilità: <u>ottima</u>. Gli elementi di informazione riportati trovano riscontro in atti/documenti di varie articolazioni del Dicastero rinvenibili sui rispettivi siti istituzionali (Persociv, Persomil, CUG ecc.). Comprensibilità: <u>ottima</u>. Il testo risulta chiaro e comprensibile.	SI
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: <u>ottima</u>; attendibilità: <u>ottima</u>; comprensibilità: <u>ottima</u>.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Conformità: <u>ottima</u>. Il sottoparagrafo è stato incentrato sulla rappresentazione del processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") per la definizione e l'adozione della Relazione. È stato correttamente aggiornato il termine fissato di recente dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la validazione e pubblicazione della Relazione sulla performance (30 giugno). Attendibilità: <u>ottima</u>. Le informazioni menzionate trovano tutte oggettivo riscontro nelle norme che regolano le fasi del ciclo di gestione della performance. Comprensibilità: <u>ottima</u>. 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. Si segnala, tuttavia, un refuso in corrispondenza della 1^ fase in cui è articolato il processo per la generazione della Relazione, riferito all'indicazione della "Nota Integrativa al rendiconto generale dello Stato 2016", anziché 2017.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Ministero della Difesa	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Conformità: <u>buona</u>. I punti di forza del ciclo di gestione della <i>performance</i> -organizzativa ed individuale - sono stati adeguatamente trattati, secondo quanto disposto dalla delibera, in termini di analisi del processo ed integrazione tra i vari soggetti coinvolti. Per quanto concerne, invece, i punti di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> , si ravvisa l'opportunità di ulteriori esplicitazioni di alcuni argomenti, taluni dei quali già evidenziati dall'OIV nell'ambito della “<i>Relazione 2017 sul funzionamento complessivo del sistema...</i>”. Tra questi si segnalano, in particolare: la non uniforme modalità di calcolo dell'Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP); l'assenza di una banca dati centralizzata per la rilevazione dei procedimenti di contenzioso; i differenti livelli di funzionalità dei sistemi di gestione e di controllo interni adottati dalle Forze Armate/Arma CC; le differenti modalità e tempistiche per la corresponsione della retribuzione accessoria di risultato tra Dirigenti civili di I e II fascia. Attendibilità: <u>ottima</u>. Gli elementi di informazione riportati trovano pieno riscontro nei pertinenti documenti/atti prodotti dal Dicastero. Comprensibilità: <u>ottima</u>. Il testo risulta scorrevole e di facile comprensione.	SI
Allegato 1	Prospetto relativo alle Pari opportunità e al Bilancio di genere	L'allegato risulta debitamente compilato.	SI
Allegato 2	Obiettivi strategici	L'allegato risulta debitamente compilato.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è debitamente compilata.	SI
Allegato 4	Tabelle sulle valutazioni individuali	Le tabelle risultano di massima compilate correttamente. La mancata redazione di taluni campi, a fattor comune per tutte le tabelle, è correttamente motivata con note esplicative.	SI
Allegato 5	Elenco provvedimenti ordinativi adottati nell'Area T/O nel corso del 2017	Le tavole sono debitamente compilate.	SI
Allegato 6	Struttura organizzativa del Min. Dif. ed articolazione centrale, periferica e territoriale delle FA	L'allegato risulta debitamente compilato.	SI
Allegato 7	Distribuzione del personale militare e civile per ruolo, FA di appartenenza e comparto	Le tabelle risultano debitamente compilate.	SI
Allegato 8	Acronimi e sigle utilizzati nella Relazione	Gli elementi di informazioni riportati sono esaustivi.	SI
Annesso I	Dettaglio delle missioni internazionali delle Forze armate	Gli elementi di informazioni riportati sono esaustivi.	SI