



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2021
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 DELLA <i>PERFORMANCE</i>	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 CHE 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	11
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	14
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, ECC.</i>).....	14
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	14
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	17

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2021** 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 **15 giugno 2022** e trasmessa in pari data all'OIV¹.

Al riguardo, nel dare atto della maggiore tempestività con cui è stata trasmessa la Relazione rispetto agli anni scorsi e al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa -*come novelata 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 successivo**², **si rende necessario che l'A.D. codifichi la tempistica** dell'intero processo di redazione della Relazione -*procedendo all'aggiornamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance*- **ossia definendo un termine attività che presenti un adeguato anticipo** rispetto alla scadenza prevista (***comunque non oltre il 31 maggio***), per consentire all'OIV di condurre efficacemente le attività e le verifiche di competenza.

Sul punto, atteso che la predetta raccomandazione è stata formulata anche negli anni passati ed è stata, da ultimo, ribadita nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, si ritiene non più rinviabile l'aggiornamento annuale, previsto ex art. 7, co. 1, del D.Lgs. 150/2009, del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, la cui ultima edizione risale al 2017 (*vds. successivo paragrafo 3.8*), nell'ottica della sua piena implementazione a partire dal 1° gennaio 2023.

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 ed 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 criticità evidenziate e a favorire i processi di miglioramento.

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 REG2022 31457 in data 15/06/2022 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.

- 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 della *performance* 2021;
 - (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 Piano;
 - (4) verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - (5) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
 - (6) affidabilità dei dati riportati nella Relazione (*con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione*);
 - (7) evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra i risultati programmati e quelli conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
 - (8) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
 - (9) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
 - (10) sinteticità della Relazione (*lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.*);
 - (11) chiarezza e comprensibilità della Relazione (*linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.*).
- c. **fase 3**: **formulazione del giudizio finale**, sulla base delle risultanze riferite alla precedente fase, che può concludersi con la:
- (1) **validazione della Relazione**: quando tutti i precedenti criteri risultano soddisfatti;
 - (2) **mancata validazione della Relazione**: quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità;
 - (3) **validazione della Relazione con osservazioni**: quando vengono registrate alcune criticità tali da non inficiare il processo di validazione, ma -comunque- meritevoli di segnalazione, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della *performance*³.
- 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.

³ 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 Criterio n. 1: Coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano della performance

Ai fini della verifica del presente criterio, si è proceduto ad **un'analisi comparativa** dei contenuti della Relazione con quelli del *Piano della performance 2021-2023 (approvato con DM del 26 marzo 2021)*, **da cui è emersa una sostanziale coerenza**.

In particolare, le più significative novità apportate dalla Relazione rispetto ai contenuti del Piano della *performance*, dovute al naturale sfasamento temporale tra i due documenti, riguardano, i rimandi:

- al protrarsi nell'anno 2021 dell'emergenza sanitaria **dovuta alla pandemia da Covid-19**, oggetto di uno specifico *focus* (pag. 99 e segg. della Relazione) sui concorsi operati dall'A.D. a supporto della collettività nazionale, in termini di contributo di assetti operativi e sanitari, che evidenzia la significativa capacità e qualità di risposta dello Strumento militare;
- all'attuale scenario internazionale, di cui si dà evidenza nella Relazione, profondamento diverso e deteriorato rispetto a quanto previsto, caratterizzato da diffusa instabilità e incertezza che avrà ripercussioni anche di natura economico e sociale, allo stato difficilmente stimabili.

Per il resto, le informazioni riportate nella Relazione e riferite *-tra l'altro-* al **processo di misurazione e valutazione della performance** (pag. 23 e segg.), alla rappresentazione dell'**Albero della performance** (pag. 33 e segg.) e alla **struttura organizzativa del Dicastero** (pag. 60) **risultano conformi** ai dati profferiti dal citato Piano della *performance*.

Più in dettaglio, l'A.D. *-per quello che qui rileva-* **ha correttamente rendicontato i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi (specifici triennali e annuali) programmati e inseriti nel Piano della performance 2021-2023**.

L'analisi comparativa ha fatto emergere una sostanziale coerenza di contenuti tra la Relazione e il Piano della performance e -pertanto- il criterio n. 1 risulta soddisfatto.

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

L'OIV, conformemente al vigente **"Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa"** (nel seguito *SMVP organizzativa*), approvato con DM 12 ottobre 2017, 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*), verificando⁴ il grado di realizzazione del complesso degli obiettivi (*di 1°, 2° e 3° livello*) delle *"filieri strategiche"* -apprezzati in relazione ai valori conseguiti dai rispettivi indicatori- rispetto ai *target* programmati⁵.

⁴ Le verifiche avvengono mediante una misurazione intermedia (*monitoraggio intermedio al 30 giugno*) ed una misurazione finale alla conclusione dell'anno di riferimento (*monitoraggio finale*).

⁵ La rilevazione automatizzata dei dati finanziari ed extracontabili, anche per il 2021, è stata effettuata dall'OIV:

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 sulla performance organizzativa complessiva del Dicastero effettuate dall'OIV** nell'ambito:

- della “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'anno 2021*” (ex art. 14, co. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009), i cui contenuti sono stati partecipati dal Sig. Ministro della Difesa -*nello spirito del controllo collaborativo finalizzato al miglioramento continuo della performance*- ai Dirigenti apicali del Dicastero;
- del “*Rapporto di performance 2021*” (ex art. 3, co. 68, della Legge n. 244/2007), nonché, da ultimo, con i contenuti del Rapporto relativo al Monitoraggio strategico finale 2021, trasmesso ai vertici delle strutture apicali dell'Amministrazione Difesa con lettera in data 06 luglio c.m. a firma del Sig. Ministro.

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 che individuale) inseriti nel Piano

La Relazione -*procedendo con metodo deduttivo*- descrive in modo sintetico, chiaro ed esauritivo i risultati finali conseguiti nell'anno di riferimento, sia con riguardo alla **performance organizzativa**, sia a quella **individuale**.

In estrema sintesi, dal citato documento emerge che:

- i risultati programmati con il Piano della *performance* sono stati sostanzialmente conseguiti;
- tutte le attività gestionali e tecnico-amministrative connesse con la realizzazione degli obiettivi sono state completate/perseguite;
- le previsioni elaborate durante il 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. 36 e seg.)** -*opportunamente aggregati secondo le 3 Priorità Politiche (come definite nell'Atto di Indirizzo 2021 emanato con D.M. 31 marzo 2020)*- e dai discendenti **24 Obiettivi Operativi (OBO - pag. 38 e seg.)**, i cui livelli di conseguimento sono stati sinteticamente riportati in grafici e tabelle che ne consentono l'immediata intuitiva percezione.

Le informazioni di dettaglio riferite al grado di realizzazione raggiunto da ciascun OBS sono opportunamente illustrate nelle apposite schede -*predisposte per ciascun obiettivo*-

-
- a. con l'ausilio del SISTEMA INFORMATIVO FINANZIARIO dell'A.D. (“*SIFAD OBJ*”) che comprende anche gli “obiettivi di governance” (*OBG*), ovvero quei particolari obiettivi che afferiscono alla **Priorità Politica 3 (“Miglioramento della governance del Dicastero”)**, non necessariamente connessi con le risorse finanziarie;
 - b. 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).

riportate nell'Allegato 3 della Relazione, nelle quali è stato fatto ricorso a codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*) che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione. Infine, 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 dai cittadini e al correlato livello di fiducia accordata alle Forze Armate e all'Arma dei Carabinieri*⁶) in termini di “prontezza operativa” complessiva conseguita dalle singole Forze Armate (pag. 2 e segg.);

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 lo stato di avanzamento delle stesse, da cui emerge (pag. 41 e segg.) che per:

- **i dirigenti con incarico di livello generale**, non sono riportati i punteggi delle valutazioni della *performance* individuale 2021 (*o frazione di anno*), indicate in corso di finalizzazione, ed invero concluse nel corrente mese di luglio, con la conferma, da parte del Sig. Ministro della Difesa, dei punteggi attribuiti dai Valutatori intermedi (*il massimo per tutti i 9 dirigenti*), ricevute anche le risultanze dell'analisi tecnico-metodologica condotta dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- **i dirigenti con incarico di livello non generale**, il procedimento di valutazione ha riguardato **n. 76 unità**⁷, in luogo delle 75 indicate nella Relazione, collocatesi nella fascia apicale di punteggio (*tra 100 a 91*) ad eccezione di 1 solo dirigente che ha ottenuto un punteggio compreso tra 80 e 71. La percentuale di attribuzione dei punteggi massimi (*100/100*) si è attestata al **80,26%** (*tenuto conto di n. 61 unità destinatarie di tale punteggio sulle n. 76 unità complessivamente valutate*). Il dato integra un persistente tendenziale ricorso al punteggio massimo attribuibile, sebbene in misura inferiore rispetto al biennio precedente.
- **il personale delle aree funzionali**, le informazioni riportate nella Relazione non sono aggiornate alle ultime comunicazioni pervenute dai Vertici di macro area organizzativa del Dicastero (*in particolare per l'area T.O.*). Infatti, per il 2021, a fronte di un totale di n. 22.323 dipendenti censiti dai predetti Vertici tramite l'applicativo Infoperf, risulta che la valutazione ha interessato 20.781 unità, di cui 19.875 collocati nella fascia apicale di punteggio (*da 100 a 91*) e di essi n. 11.768 destinatari del punteggio massimo attribuibile (*100/100*) corrispondente al 56,6% dei valutati. Per quanto attiene le fasce di punteggio ulteriori, si riporta quanto segue:
 - n. 784 dipendenti si sono collocati nella fascia compresa tra 90 e 71 punti;
 - n. 90 dipendenti si sono collocati nella fascia compresa tra 70 e 51 punti;
 - n. 19 dipendenti si sono collocati nella fascia compresa tra 50 e 41 punti;
 - n. 13 dipendenti si sono collocati nella fascia compresa tra 40 e 0 punti.

⁶ Secondo un *trend* percentuale di fiducia attestato nell'ordine del 70%, in misura nettamente superiore rispetto ad altri Organi/Istituzioni dello Stato (rilevazione EURISPES, risultati del Rapporto Italia 2021).

⁷ Alle n. 76 unità dirigenziali non generali valutate si aggiunge n. 1 unità non valutata.

Risultano non valutati, invece, n. 1.542 dipendenti, per vari motivi, a volte concorrenti tra loro (*collocamento a riposo, assenza prolungata, durata dell'incarico inferiore a 90 giorni, mobilità verso altra Amministrazione, ecc.*).

Nel corpo della Relazione non sono indicati gli esiti delle n. 13 istanze di conciliazione presentate nell'anno di riferimento, che invero risultano definite nella loro totalità successivamente alla predisposizione del testo da parte dell'A.D. (*n. 9 confermativa del punteggio originariamente attribuito dalle autorità valutatrici; n. 4 favorevoli agli interessati*).

Le tabelle riferite alla “*valutazione individuale*”, riportate nell'*Allegato 4 della Relazione* (pag. 81 e segg.), nello specifico la tabella 4.1 “*Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*” e 4.3 “*Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*”, pur non fotografando esattamente la situazione sopra evidenziata -*causa loro predisposizione in un momento antecedente ai citati aggiornamenti*- risultano comunque indicative dei risultati raggiunti dal personale civile dell'Amministrazione prima delle intervenute variazioni.

Ad ogni modo, si mette in conto che ai fini dell'erogazione del premio connesso alla *performance* individuale del personale delle aree funzionali, i dati finali effettivi risulteranno dalle tabelle predisposte da PERSOCIV secondo il combinato disposto di cui al Sistema di misurazione e valutazione e del CCNI di riferimento.

Nel complesso, dunque, la Relazione restituisce una buona sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo alla *performance* sia organizzativa che individuale e pertanto il criterio n. 3 è soddisfatto.

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

La Relazione illustra con un adeguato livello di dettaglio (pag. 51 e segg.) le attività condotte nel 2021 dall'A.D. in materia di **prevenzione della corruzione e trasparenza**, coerentemente con gli indirizzi forniti dal **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPC)** del Dicastero per il periodo 2021-2023 (*approvato con D.M. del 19.03.2021*), e come **il livello di conseguimento dei relativi obiettivi (organizzativi e individuali)** presenti nella programmazione strategica del Dicastero, abbia inciso sul livello di *performance* complessiva dell'Amministrazione.

La Relazione rileva la rinnovata importanza attribuita alla promozione della trasparenza, al pari della prevenzione della corruzione, quali priorità politiche da conseguire.

In particolare, ai fini della massima rispondenza alla previsioni normative, è stata svolta un'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 dei correttivi necessari.

In particolare, la Relazione evidenzia come nell'ambito della ***performance* organizzativa** (e, più segnatamente, nell'**OBS 15** “*Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare...*”, nonché di *prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza e integrità* – allegato 3.11 della Relazione) siano presenti i seguenti indicatori:

- **“Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa”**, che ha conseguito il **98,96%** (*in leggera flessione rispetto al punteggio di 99,33% realizzato nel 2020*);
- **“Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del PTPC”**, che ha registrato un **valore pari a 98**, ben superiore al valore *target* ≥ 75 .

Detti risultati, in relazione ai rispettivi “pesi”, hanno contribuito a determinare il valore percentuale complessivo di conseguimento sostanziale del predetto Obiettivo strategico.

Tutte le attività istituzionali effettuate nell’ambito del settore della trasparenza, i cui risultati conseguiti possono considerarsi certamente soddisfacenti, sono state condotte nell’alveo della cornice normativa in materia e coerentemente con i principi e le disposizioni recepite nel Piano triennale di prevenzione della corruzione pro tempore (2021-2023) nell’ottica della promozione e diffusione dei valori collegati alla cultura della legalità e dell’integrità nell’ambito dell’esercizio dell’attività istituzionale del Ministero.

Riguardo l’attività ispettiva merita di essere segnalato il significativo incremento delle ispezioni svolte nel corso del 2021 rispetto al 2020 (*98 eseguite nel 2021 contro le 66 del 2020*), grazie allo svolgimento sia “da remoto” sia “in presenza” -*compatibilmente con l’evoluzione della situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19*- delle attività di controllo.

Sul tema, si segnala la presenza, nell’ambito degli **Obiettivi di governance**, di una specifica “*filiera di obiettivi*” (*con indicatori e target*), attribuiti a ciascuna struttura organizzativa del Dicastero, finalizzata a monitorare la corretta esecuzione delle attività e degli adempimenti normativi in materia di trasparenza e anticorruzione.

Inoltre, con riferimento alla **performance individuale**, appare opportuno dare evidenza che il vigente SMVP prevede -*quale elemento qualificante*- **l’attribuzione al personale dirigente generale e non generale** del seguente obiettivo “*trasversale*” (*attinente cioè a tematiche di interesse comune a più Elementi di Organizzazione*): “**Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza**”, per la rilevanza che esso assume anche in ordine alla misurazione e valutazione della *performance*.

Infine, la Relazione (pag. 54) evidenzia correttamente che l’OIV, conformemente alla Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021, ha attestato l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, al 31 maggio 2021, da parte dell’Amministrazione Difesa, rilevando le macro aree – “*Beni immobili e gestione del patrimonio*” (art. 30 D.lgs. 33/2013); “*Bandi di gara e contratti*” (art. 37 D.lgs. 33/2013) e “*Interventi straordinari e di emergenza*” (art. 42 D.lgs. 33/2013) – in cui le informazioni sono risultate carenti, incomplete e/o difficilmente accessibili.

Al riguardo, l’Amministrazione ha preso atto delle osservazioni e assunto delle misure correttive i cui concreti effetti o la loro adozione nel tempo saranno oggetto di specifica attenzione da parte del Collegio dell’OIV nel prossimo ciclo della *performance*.

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. 36 e 37) riporta analiticamente i risultati conseguiti dai **n. 38 indicatori di performance** (di cui *classificati n. 5 di impatto -outcome-, n. 6 di realizzazione fisica e n. 27 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 **Note Integrative al bilancio di previsione 2021** (*fase a DLB e LB*);
- nelle **n. 38 “Schede di dettaglio dell'indicatore”** allegate al **Piano della performance 2021**, nelle quali sono altresì indicate la fonte dei dati, la frequenza di rilevazione e il responsabile della *performance* legata a ciascun indicatore.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall'A.D. nella Relazione risulta pienamente coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nella Nota Integrativa al bilancio 2021 e nel Piano della performance 2021. Per quanto precede, il criterio n. 5 risulta soddisfatto.

3.6 Criterio n. 6: Affidabilità dei dati riportati nella Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

L'attendibilità dei dati *-contabili ed extracontabili-* riportati nella Relazione è stata verificata attraverso la comparazione con gli elementi di informazione profferiti in altri documenti predisposti dall'A.D. (*ad es. Piano della performance, 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, il Rapporto di performance, ecc.*). I dati contenuti nei documenti di cui sopra sono desunti:

- in misura prevalente, dai **sistemi informativi per il controllo interno 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 e 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”⁸.

Sul punto, l'ulteriore sforzo richiesto all'Amministrazione è la piena operatività del “cruscotto direzionale” quale strumento per **consolidare ed espandere la “cultura della pianificazione e dei controlli”**, superando la logica delle valutazioni autoreferenziali, così da ovviare *-in maniera compiuta-* all'utilizzo di dati auto-dichiarati e, al contempo, disporre di elementi pienamente attendibili, da utilizzare nell'ambito del controllo e monitoraggio della *performance*.

I dati e gli elementi di informazione riportati nella Relazione sono attendibili e quindi il criterio n. 6 risulta soddisfatto.

⁸ 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.

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

Le motivazioni sottese ai più significativi scostamenti registrati nel livello di conseguimento degli obiettivi rispetto ai valori attesi (*target*), riguardano anche ed inevitabilmente:

- le ripercussioni negative della pandemia da Covid-19, seppur in misura inferiore rispetto al 2020;
- il correlato “cambio di passo” imposto alla Difesa, rispetto all’iniziale impianto programmatico, dalle mutate necessità imposte dal contesto emergenziale, con il prevedibile risultato di una fisiologica incompleta finalizzazione dei volumi finanziari disponibili.

Nella Relazione sono riportate le ragioni di tali scostamenti, in particolare nei paragrafi denominati:

- “*Risorse, efficienza ed economicità*” (pag. 16 e segg.);
- “*Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti*” (pag 30 e segg.),

e, con maggior livello di dettaglio, nell’Allegato 3 “*Obiettivi specifici*”, nel quale 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 **38 indicatori**, 30 (*pari al 79%*) hanno registrato valori rispondenti ai *target*, 7 (*pari al 18%*) risultano parzialmente conseguiti e il restante 1 (*pari al 3%*) **non è stato conseguito**.

Più nel dettaglio, tale ultimo indicatore è associato all’**OBS015** “*Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane*” e attiene alla “**tempestività dei pagamenti**” (ITP) riferita all’intero Dicastero. Il valore rilevato è da intendersi quale misura (*in numero di giorni effettivi*) di ritardo medio dei pagamenti rispetto ai tempi previsti e per essere accettabile dovrebbe essere ≤ 0 . Al termine del 2021, tale ritardo si attestato a **23,20 gg**, in decisa diminuzione rispetto al medesimo valore rilevato in chiusura del 2020 (*pari a 26,41 gg.*) e ciò, pur risentendo ancora di taluni fattori di criticità persistenti, dimostra e sostiene le positive azioni messe in atto dalla Difesa per il raggiungimento del *target* atteso.

Per quanto attiene ai criteri di misurazione parzialmente raggiunti, uno specifico rinvio va fatto alle restrizioni applicate in risposta all’emergenza sanitaria che hanno in parte influenzato gli *output* connessi:

- alle attività addestrative/esercitative delle Forze Armate E.I. e M.M. (*schede OBS003 e OBS004*), determinandone una lieve flessione delle attività *-dovuta verosimilmente al posticipo di attività programmate in presenza e non altrimenti componibili-* rispetto ai risultati riferiti alla serie storica delle annualità precedenti;
- alla realizzazione delle imprese programmate in alta priorità, nell’ambito dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico della componente Carabinieri (*scheda OBS002*) e ai servizi preventivi per la difesa agroalimentare e la sicurezza alimentare svolti dall’Arma dei Carabinieri nell’ambito del concorso da essa assicurato per la tutela del territorio, dell’ambiente e la salvaguardia della biodiversità (*scheda OBS016*);

La Relazione evidenzia in modo esaustivo i risultati finali conseguiti da ciascun obiettivo e dai corrispondenti indicatori, anche attraverso l'utilizzo di strumenti grafici (*accompagnati da un codice colore rosso, giallo o verde, in relazione al livello di performance realizzato*) che ne favoriscono la leggibilità e la consultazione.

Gli scostamenti registrati sono stati adeguatamente motivati.

Nel complesso, il criterio n. 7 risulta soddisfatto.

3.8 Criterio n. 8: Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

La Relazione evidenzia, con dovizia di dettagli, 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. 29 e segg.) e **individuale** (pag. 41 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 **organizzativa** del Ministero della Difesa”, approvato con DM in data 12 ottobre 2017;
- “Sistema di misurazione e di valutazione della performance **individuale del personale dirigenziale**”, approvato con DM in data 29 settembre 2016;
- “Sistema di misurazione e valutazione della performance **individuale del personale delle aree funzionali**” approvato con DM in data 10 novembre 2015.

In merito, deve rilevarsi come sia assolutamente necessario che l'Amministrazione provveda all'aggiornamento dei sistemi di valutazione entro il 2022 in modo da consentire l'avvio delle procedure in esse contenute dal prossimo ciclo di gestione della *performance* (1° gennaio 2023).

Ciò, in linea con quanto indicato nella Relazione (vds. pag. 25) circa la già rilevata esigenza di disporre di un documento unitario che condensi i diversi correnti sistemi di misurazione e valutazione della *performance* nonché in ossequio alla previsione normativa ex art. 7, co. 1, del D.Lgs. 150/2009, relativamente alla temporalità degli aggiornamenti di cui trattasi.

Infine, si rappresenta che l'A.D. **non ha segnalato variazioni** (pag. 27 della Relazione) riguardo il **numero degli obiettivi** e/o indicatori rispetto a quelli inizialmente previsti nel Piano della *performance* dello stesso anno 2021.

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato -conformemente ai vigenti SMVP- dall'A.D. e, pertanto, il criterio n. 8 risulta soddisfatto.

3.9 Criterio n. 9: Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP

Ai fini della verifica del presente criterio, è stata effettuata un'analisi di conformità del livello di applicazione, formale e sostanziale, dei contenuti della Relazione rispetto ai requisiti previsti dalle disposizioni normative vigenti e dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida 3/2018 del DFP.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione sono riportati nelle sottostanti tabelle (*Tabella 1 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.

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 6, co. 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c.</i>	L'argomento è trattato. La Relazione indica (pag. 27) che “nel corso dell'esercizio finanziario 2021, non si sono registrate variazioni in relazione al numero degli obiettivi e/o indicatori rispetto a quelli inizialmente previsti nel Piano della performance dello stesso anno 2021”.	Pienamente conforme
Art. 10, co. 1, lettera b) <i>La Relazione deve evidenziare “a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.</i>	La Relazione riporta: - i risultati organizzativi (pag. 35 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 41 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 30 e segg.); - il bilancio di genere realizzato (in apposito Allegato 5 al documento forniti elementi di approfondimento sullo specifico argomento).	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) <i>La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</i>	La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione (cfr. successivo criterio n. 10).	Conforme (ma con margini di miglioramento)
Art. 14, comma 4 - bis e Art. 19 - bis <i>Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</i>	Nella Relazione (pag. 57 e segg.) è indicato che: - 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. Nello specifico, la Difesa nel 2021 ha rilevato la customer/citizen satisfaction di una parte dei servizi inclusi nel citato decreto, mediante la compilazione volontaria di questionari cartacei resi disponibili direttamente presso gli Enti erogatori del servizio. E' stata, altresì, sviluppata una procedura informatica che, a regime, faciliterà la rilevazione e l'espressione del livello di gradimento da parte dell'utenza; - il grado di soddisfazione dei cittadini è un elemento strategico da tenere in	Conforme

	considerazione ai fini del miglioramento continuo della <i>performance</i> dell'Amministrazione; - il Ministero della Difesa intende perseguire una politica volta al miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività, tenendo conto delle valutazioni espresse dai cittadini e dagli utenti.	
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>	Il documento è stato approvato con Decreto del Sig. Ministro della Difesa (D.M. 15 giugno 2021) 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.	Pienamente conforme

Tabella 2

Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
<i>I principali risultati raggiunti</i>	Nella Relazione è presente la specifica sezione (<i>pag. 1 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Analisi del contesto e delle risorse</i>	Nella Relazione è presente la specifica sezione (<i>pag. 9 e segg.</i>), i cui contenuti 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> " (<i>pag. 38 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (<i>pag. 35 e segg.</i>), 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 organizzativa</i> " (<i>pag. 29 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i>	Nella Relazione è presente una sezione con tale denominazione (<i>pag. 41 e segg.</i>), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Il processo di misurazione e valutazione</i>	Nella Relazione è presente una specifica sezione (<i>pag. 23 e segg.</i>), 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. 59 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;
- **1 annesso**, quale *focus* sui maggiori risultati conseguiti dalle Forze Armate nel 2021 nell'ambito del supporto fornito per la situazione emergenziale correlata alla pandemia da COVID-19.

La lunghezza della Relazione, tenuto conto della complessità organizzativa del Dicastero e delle relazioni gerarchiche che lo caratterizzano, **appare sostanzialmente adeguata**, pur permanendo possibili margini di ulteriore miglioramento, anche al fine di dare concreta applicazione al **principio di sinteticità** richiamato dal D.Lgs. 74/2017.

La Relazione è redatta in forma sintetico –pur permanendo margini di miglioramento- 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**

L'anno 2021 è stato caratterizzato dalla ripresa post-emergenziale che ha visto ancora una volta il decisivo impegno del Dicastero nell'assicurare una capacità di risposta su vasta scala a favore del sistema Paese, fornendo alla collettività il supporto necessario sia per gli aspetti di sicurezza che per

lo svolgimento di attività cruciali nello stoccaggio, trasporto e distribuzione dei vaccini, affiancandosi al SSN anche nelle fasi di somministrazione degli stessi.

In tale quadro, i livelli di *performance* dell'A.D. non hanno risentito dell'impiego di uomini, strutture e mezzi per il contrasto alla pandemia, tanto che nel corso del 2021 gli obiettivi sono stati sostanzialmente portati a termine regolarmente. In particolare, è opportuno evidenziare come i settori che nel 2020 avevano maggiormente subito gli impatti della pandemia tra cui la formazione e il reclutamento, nel 2021 sono tornati ai livelli dei *set* storici antecedenti all'emergenza sanitaria.

Ciò premesso, dal processo di verifica dei dati e degli elementi di informazione contenuti della Relazione emerge:

- la **generale conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- la **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance organizzativa ed individuale del 2021*, in coerenza con indirizzi contenuti nei vigenti SMVP, dei quali si ribadisce la necessità dell'aggiornamento;
- la **puntuale e attendibile rendicontazione** dei risultati conseguiti nel 2021 con riguardo alla totalità degli obiettivi di *performance (organizzativa ed individuale)* presenti nel Piano della *performance* dello stesso anno;

Permangono *-tuttavia-* taluni **margini per un'evoluzione della Relazione in termini qualitativi**, soprattutto con riferimento alla possibilità di conferire **maggiore sinteticità al documento** *-pur tenendo conto della complessità organizzativa del Dicastero-* in ossequio al requisito richiamato anche dal D.Lgs. 74/2017, attraverso l'eliminazione di taluni elementi di informazione ridondanti riconducibili, perlopiù, al contesto esterno di riferimento.

Nel merito, dall'analisi del documento emergono specifici ambiti di miglioramento che riguardano:

- il **generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile** *-con particolare riguardo ai dirigenti di I fascia-* ai fini di una più efficace connessione tra punteggi e meritocrazia dei rendimenti. In tale ambito, occorre dare evidenza che l'Amministrazione ha dato favorevolmente seguito e sviluppo all'intendimento del Collegio di innalzare il livello qualitativo della selezione/formulazione degli obiettivi dirigenziali. Nondimeno, il persistere *-per certa parte-* di una logica adempimentale ha reso necessario addivenire ad un aggiornamento del *vademecum* finalizzato a fornire agli aventi causa uno strumento di utilità operativa sempre più completo e rappresentativo dei rilievi più ricorrenti per i quali si auspica un graduale assorbimento nel corso dell'attuazione della pratica predetta.

Sul punto, ulteriori passi in avanti potranno essere compiuti dal Collegio con un rinnovato percorso di affiancamento metodologico nell'ambito del processo valutativo dei dirigenti di I fascia, attraverso lo svolgimento, già avviato, di incontri di *policy/tecnici* con i dirigenti generali militari con funzione di Autorità valutatrice intermedia, che rivestono un'importanza cruciale per il loro ruolo di motore per lo sviluppo, anche dell'organizzazione;

- il ricorso ad indicatori che, oltre agli avanzamenti fisici/finanziari/procedurali di ciascuna impresa, diano contezza del reale impatto migliorativo sull'utenza interna ed esterna conseguito grazie al raggiungimento degli obiettivi;
- la capacità di finalizzazione della spesa riferita al bilancio ordinario, nonostante gli ulteriori sforzi, in termini di risorse umane e materiali disponibili, a cui è chiamata l'A.D. per il conseguimento dei *milestone/target* delle imprese a valere sui fondi PNRR.

La Relazione risulta dunque aver conseguito la duplice finalità di strumento:

- **gestionale** grazie al quale l'A.D. può migliorare progressivamente *-tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente-* il funzionamento complessivo del ciclo di gestione della *performance*;
- **informativo** capace di illustrare le attività condotte e i risultati conseguiti nel 2021, con adeguata chiarezza espositiva e completezza, a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni.

Per tutto quanto precede, **l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare**, nel suo complesso, **la Relazione sulla *performance* dell'anno 2021 del Ministero della Difesa.**

5. Riepilogo degli esiti delle verifiche effettuate su ogni criterio di valutazione

Criteri di validazione considerati (Linee Guida n. 3/2018 del DFP)	Esito (Soddisfatto/Soddisfatto con osservazioni/Non Soddisfatto)
<u>Criterio 1</u> Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento	Soddisfatto
<u>Criterio 2</u> Coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'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
<u>Criterio 4</u> Verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Soddisfatto
<u>Criterio 5</u> Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Soddisfatto
<u>Criterio 6</u> Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (<i>con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione</i>)	Soddisfatto
<u>Criterio 7</u> Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	Soddisfatto
<u>Criterio 8</u> Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Soddisfatto
<u>Criterio 9</u> Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Soddisfatto
<u>Criterio 10</u> Sinteticità della Relazione (<i>lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.</i>)	Soddisfatto
<u>Criterio 11</u> Chiarezza e comprensibilità della Relazione (<i>linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.</i>)	Soddisfatto

oiv@difesa.it

oiv@postacert.difesa.it