



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“Documento di
validazione con osservazioni”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2023
del Ministero della Difesa**

Indice

1.	PREMESSA	2
2.	LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	2
3.	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE	3
3.1	CRITERIO N. 1: COERENZA FRA I CONTENUTI DELLA RELAZIONE E QUELLI DEL PIANO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	3
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	8
3.6	CRITERIO N. 6: AFFIDABILITÀ DEI DATI RIPORTATI NELLA RELAZIONE (<i>CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE</i>)	9
3.7	CRITERIO N. 7: EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA I RISULTATI PROGRAMMATI E QUELLI CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE	10
3.8	CRITERIO N. 8: ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE, ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO.....	11
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	12
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	14
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, ECC.</i>).....	15
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	15
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	17

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2023** 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 19 luglio u.s. e trasmessa in pari data all'OIV¹.

Al riguardo, al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa - *come novellata dal d.lgs. 74/2017- secondo cui l'approvazione, la validazione e la pubblicazione della Relazione deve essere effettuata entro il 30 giugno dell'anno successivo*², è necessario che l'A.D. tenga conto delle tempistiche dapprima raccomandate - *nei precedenti processi di validazione* - e poi codificate nell'aggiornamento del proprio **Sistema di misurazione e valutazione della performance** (SMVP), entrato in vigore il 1° gennaio del corrente anno, che riporta la data del **15 giugno quale termine per l'invio all'OIV della Relazione**, per consentirle di svolgere efficacemente le attività e le verifiche di competenza e di concluderle entro la scadenza normativamente prevista.

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

- a. effettuata "**a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali**" (art. 14, co. 4, lettera c);
- b. **condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito** di cui al Titolo III del decreto (art. 14, co. 6).

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

Il processo di validazione è stato condotto in conformità ai principi (*di indipendenza e imparzialità*), ai criteri e alle procedure indicati dalle **Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018** della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). L'attività è stata strutturata in modo da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale e consentire all'A.D. di ricercare future soluzioni volte a colmare le 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:

- 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* relativo all'anno di riferimento (*documento assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione -PIAO- quale documento unico di programmazione e governance*);

¹ Con lettera prot. M_D A3DFB29 REG2024 37952 in data 19/07/2024 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.

- (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. 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 i documenti di programmazione, *in primis* il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 -2025 (P.I.A.O., approvato con DM del 31 marzo 2023) - *che ha assorbito il Piano della performance* - **da cui è emersa un adeguato livello di coerenza.**

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.

A titolo esemplificativo, un'**immediata corrispondenza nelle informazioni** contenute nei citati documenti si rileva nella parti riferite al **processo di misurazione e valutazione della performance** (pag. 28 e segg.), alla rappresentazione dell'**Albero della performance** (pag. 37 e segg.) e alla **struttura organizzativa del Dicastero** (pag. 67 e segg.).

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

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

Nel complesso, l'A.D. **ha rendicontato in maniera sostanzialmente coerente i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi (specifici triennali e annuali) programmati e inseriti nel citato P.I.A.O.**

L'analisi comparativa ha fatto emergere una sostanziale coerenza di contenuti tra la Relazione e il P.I.A.O. 2023-2025 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

Conformemente alle previsioni contenute nel “**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa**” (nel seguito SMVP organizzativa), approvato con DM 12 ottobre 2017, l'OIV misura e valuta la *performance* organizzativa anno 2023, 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.

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 2023*” (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 2023*” (ex art. 3, co. 68, della Legge n. 244/2007),

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 2023, è stata effettuata dall'OIV:

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

nonché, da ultimo, con i contenuti del Rapporto relativo al Monitoraggio strategico finale 2023, che verrà trasmesso, come di consueto, ai vertici delle strutture apicali dell'Amministrazione Difesa con lettera 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 sia individuale) inseriti nel Piano**

La Relazione - *procedendo con metodo deduttivo* - descrive in modo sintetico, chiaro ed esaustivo i risultati finali conseguiti nell'anno di riferimento, sia con riguardo alla ***performance* organizzativa**, sia a quella **individuale**⁶.

In estrema sintesi, dal citato documento emerge che:

- i risultati programmati con il PIAO 2023-2025 sono stati 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:

- ***performance* organizzativa**, una panoramica complessiva dei risultati conseguiti rispetto al *target* programmato da ciascuno dei **14 Obiettivi specifici (OBS - pag. 40 e segg.)** - opportunamente aggregati secondo le **3 Priorità Politiche** (come definite nell'Atto di Indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione per l'e.f. 2023 e la programmazione pluriennale 2024-2025 emanato con D.M. 31 marzo 2022) - e dai discendenti **23 Obiettivi operativi (OBO - pag. 43 e segg.)**, i cui livelli di conseguimento sono stati sinteticamente riportati in grafici e tabelle che ne consentono l'immediata intuitiva percezione.

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

- o in grafici, con codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*) aggregati per *range* di livello di *performance* raggiunto (*conseguito, parzialmente completato e non conseguito*);
- o in apposite schede - *predisposte per ciascun obiettivo* - riportate nell'Allegato 3 della Relazione che forniscono informazioni di dettaglio sul livello di conseguimento dell'obiettivo.

Nel quadro complessivo delineato, si rileva positivamente che l'A.D., nel dare conto dei dati relativi ai più significativi indicatori multidimensionali, **ha evidenziato l'output**

⁶ Si evidenzia che il PIAO 2023-2025 del Ministero ha optato, in base alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per un **"approccio selettivo"** con riguardo agli obiettivi di *performance* individuale inseriti nel Piano, incorporando le "schede-obiettivo" riferite al solo personale dirigente di I fascia. Ancorché non inclusi nel PIAO, gli obiettivi di particolare rilevanza riferiti ai dirigenti di II fascia sono comunque tracciati e rendicontati negli appositi sistemi informatici dedicati.

- realizzato** anche con riguardo al livello di sicurezza percepito dalla collettività nazionale e al correlato livello di fiducia accordata alle Forze Armate e all'Arma dei Carabinieri⁷;
- **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 (*paragrafo 5.1 e allegato 4 della Relazione*) che per:

- o **i dirigenti con incarico di I fascia (o di livello generale)**: le valutazioni - *per n. 6 unità*⁸ - proposte dal Segretario Generale e dal Capo di Gabinetto (*per le aree organizzative e i periodi di riferimento*), in qualità di Autorità Valutatrici Intermedie (AVT)⁹, sono state confermate, a valle del vaglio dell'OIV, dal Sig. Ministro, in qualità di Autorità Valutatrice finale. Tutti i dirigenti hanno conseguito il punteggio massimo di 100/100.

Con riguardo ai più significati risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, il sistema dei controlli ha incentrato l'attenzione, tra l'altro, sui seguenti ambiti: miglioramento dell'esecuzione contrattuale; finanziamento di nuovi programmi di ricerca scientifica e tecnologica nazionali e internazionali; mantenimento dell'attività ispettiva per le verifiche di regolarità amministrativa e contabile; corresponsione degli speciali benefici per militari vittime del servizio, del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti, nonché della liquidazione per il personale militare degli equi indennizzi; attività provvedimentale nella materia del trattamento previdenziale del personale militare anche in funzione della riduzione del contenzioso.

Si sottolinea, inoltre, che una tematica particolarmente seguita è stata quella delle assunzioni del personale civile, di livello dirigenziale e non dirigenziale, alla luce della relativa situazione di carenza.

- o **i dirigenti con incarico di II fascia (o di livello non generale)**: il quadro complessivo si è definito con la valutazione di n. 63 unità delle aree Tecnico-amministrativa, Tecnico-operativa e Uffici centrali di vertice, a cui si aggiunge n. 1 unità dell'area Giustizia Militare¹⁰, che si sono collocate nella fascia apicale di punteggio 91-100, ad eccezione di n. 1 collocatasi nella fascia 61-70. Si precisa che, a fronte della pressoché totale collocazione dei valutati nella fascia più elevata di punteggio, n. 60 unità di quelle valutate - *pari al 93,75%, in rialzo rispetto all'annualità 2022*¹¹ - hanno conseguito il punteggio massimo (100/100). Non risultano attivate procedure di conciliazione;

⁷ Dal 35° Rapporto Italia 2023 dell'EURISPES, nella parte relativa al livello di fiducia dei cittadini nei confronti delle Istituzioni, si evidenzia - *come per le precedenti edizioni* - il largo consenso manifestato dalla collettività nazionale nei confronti delle Forze Armate/Arma dei Carabinieri (attestato nell'ordine del 62%).

⁸ Ci si riferisce alle unità in servizio nell'anno 2023.

⁹ Le AVI hanno proposto le rispettive valutazioni a valle di un incontro di calibrazione a carattere sperimentale, così come accaduto per le proposte 2022. Il SMVP aggiornato ha introdotto formalmente la previsione di tale "istituto".

¹⁰ Nel computo non sono incluse n. 4 unità che non sono state valutate in quanto risultano aver svolto periodi di servizio continuativo inferiore a 60 giorni.

¹¹ Dato 2022: 87,3%.

- **il personale delle Aree:** il quadro complessivo riguarda n. 17.564 dipendenti valutati¹². Sul totale dei valutati, n. 16.926 risultano collocati nella fascia apicale di punteggio 91-100¹³. L'OIV dà conto inoltre, a completezza del quadro presentato in sede di predisposizione della “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*” per il 2023¹⁴, che dai dati proferti per l'area organizzativa “Stato Maggiore Difesa”, in cui vi è la parte preponderante dei dipendenti civili, le unità che hanno conseguito il punteggio massimo di 100/100 risultano in n. di 10.440, pari al 66,16% del totale dei 15.781 valutati (15.185, pari al 99,22% dei valutati, si sono collocati nella fascia di punteggio apicale, con valori arrotondati, 91-100).

Si precisa, infine, che in tutto risultano effettivamente instaurate n. **4 procedure di conciliazione innanzi alle Commissioni** all'uopo istituite, di cui n. 2 definite con conferma del punteggio precedentemente assegnato dal valutatore e n. 2 definite con incremento - *a favore del valutato* - del punteggio originario.

Nel complesso, dunque, la Relazione restituisce una adeguata sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo alla performance sia organizzativa sia 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 prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza rappresentano, in stretta connessione tra loro, consolidate priorità politiche del Dicastero. A sostegno del perseguimento di tali priorità, a tutto il personale dirigenziale civile al riguardo interessato - *sia di I che di II fascia* - è stato attribuito, in base al SMVP, uno **specifico obiettivo valutativo di performance individuale relativo alla trasparenza** (“*Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza*”). Analogo obiettivo è stato, peraltro, previsto dal SMVP aggiornato per il 2024.

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

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

La Relazione illustra le attività condotte nel 2023 dall'A.D. **in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**. In particolare, il documento evidenzia come nell'ambito della *performance* organizzativa, in collegamento anche con la *performance* individuale del personale dirigenziale civile (*e più segnatamente nell'OBS015 “Assicurare il supporto al*

¹² Non sono stati valutati n. 1.460 dipendenti per vari motivi, a volte concorrenti tra loro, quali il collocamento a riposo, l'assenza prolungata a vario titolo, la risoluzione del rapporto di lavoro e la mobilità verso altra amministrazione.

¹³ Le tabelle - che, collegando punteggi e premi, verranno predisposte e pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale presumibilmente entro il mese di settembre c.a. - attesteranno i dati definitivi.

¹⁴ Per le aree organizzative Segretariato Generale, Uffici centrali e di vertice e Giustizia Militare del Dicastero, si rinvia alla citata Relazione sul funzionamento.

Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi...” – allegato 3.12 della Relazione) siano presenti i seguenti indicatori:

- “**Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull’osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**”, che ha registrato un valore pari a 109, superiore al valore *target* ≥ 90 (*leggermente inferiore al dato 2022*);
- “**Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa**”, che ha conseguito il 99,71% (*in lieve miglioramento rispetto al dato 2022*), di poco al di sotto del valore *target* (100%).

Con specifico riguardo alla materia della trasparenza, la Relazione riporta:

- ai fini della massima rispondenza alle previsioni normative, l’attenta **azione di monitoraggio della sezione Amministrazione trasparente** del sito web della Difesa - *per la verifica puntuale degli adempimenti in materia e, laddove, necessario, per l’adozione di interventi correttivi* - svolta dal RPCT in collaborazione con l’OIV;
- l’**attività di verifica condotta dall’OIV**, sulla base delle indicazioni rese dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ai fini dell’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023, da cui sono emersi **alcuni disallineamenti** rispetto alla completezza dei dati pubblicati, in particolare in “*Bandi di gara e contratti*” e “*Provvedimenti dei dirigenti amministrativi*” che, di fatto, **non inficiano l’elevato livello di trasparenza della Difesa**.

Completa il quadro, la specifica **filiera di obiettivi di governance** (con indicatori e target) afferenti alla **trasparenza e anticorruzione** e attribuiti a ciascuna struttura organizzativa del Dicastero.

In ultimo, è da rilevare che dal documento risulta che l’A.D. abbia posto una rinnovata attenzione alla formazione del personale militare e civile per la diffusione della cultura e della tecnica applicativa della **trasparenza amministrativa** e, parimenti, è stata svolta attività di formazione sui temi di pertinenza del Comitato Unico di Garanzia del personale civile della Difesa anche in relazione al nuovo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell’integrità e della dignità delle persone (d.M. 09.03.2023), nonché sui temi delle pari opportunità e della prospettiva di genere in ambito militare.

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. 41 e 42) riporta analiticamente i risultati conseguiti dai n. **37 indicatori di performance** (di cui classificati n. 3 di impatto -outcome-, n. 5 di realizzazione fisica e n. 29 di risultato -output-) associati ai n. **14 Obiettivi Specifici**.

Le modalità di calcolo adottate dall’A.D. per ciascuno dei predetti indicatori sono coerenti con quelle indicate nelle n. **37 Schede di dettaglio degli indicatori** allegate al **PIAO 2023-2025** (Allegato D: Schede anagrafiche obiettivi triennali), nelle quali sono altresì indicate la fonte dei dati, la frequenza di rilevazione e il responsabile della performance legata a ciascun indicatore.

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

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’A.D. nella Relazione, pur presentando margini di miglioramento ulteriore, risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel PIAO 2023-2025.
Per quanto precede, il criterio n. 5 risulta soddisfatto.

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

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

I dati contenuti nei documenti di cui sopra sono desunti:

- in misura prevalente, dai **sistemi informativi per il controllo di gestione**;
- in via residuale, da **fonti esterne certificate**, tra cui il “Sistema per la gestione integrata della contabilità finanziaria delle Amministrazioni statali” (SICOGE) del MEF ed il “Sistema Monitor” dell’Ufficio per il programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per l’alimentazione degli indicatori associati al programma 32.2 “Indirizzo politico”¹⁵.

Sul punto, è da evidenziarsi quanto segue:

- **si raccomanda di allineare** taluni **dati contabili alle risultanze** della Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato dell’anno di riferimento;
- **si ribadisce** quanto indicato nella **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2023**, in merito all’opportunità di prevedere - *nel breve/medio termine* - degli **specifici moduli**, da **implementare sulle piattaforme informatiche di vertice in uso**, che siano di ausilio ai fini della gestione del ciclo della *performance*, del monitoraggio e rendicontazione dei risultati conseguiti ed, al contempo, in grado di accrescere ulteriormente il processo di *digital transformation* dell’Amministrazione.

L’evoluzione delle capacità di tali sistemi informativi potrebbe, a titolo esemplificativo, riguardare (*in primis*) la valutazione del personale dirigenziale ed il contenzioso, assicurando l’adeguatezza - *in termini di efficacia* - dei processi da sviluppare e di tutela della

¹⁵ 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.

privacy, consentendo di delineare un “quadro integrato” di informazioni omogenee, a vantaggio dell’attendibilità dei dati ivi contenuti.

I dati e gli elementi di informazione riportati nella Relazione sono sostanzialmente attendibili. Tuttavia, taluni dati contabili non sono allineati alle risultanze della Nota integrativa a consuntivo e, pertanto, il criterio n. 6 risulta soddisfatto con osservazioni.

3.7 Criterio n. 7: Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra i risultati programmati e quelli conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

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

- “Risorse, efficienza ed economicità” (pag. 21 e segg.);
- “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti” (pag. 35 e segg.),

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

Nello specifico, la Relazione evidenzia (*anche con l’ausilio di grafici*) che su complessivi **37 indicatori**:

- **31 (pari al 84%)** hanno registrato valori rispondenti ai *target*, ovvero presentano scostamenti negativi non superiori al 10%;
- **6 (pari al 16%)** riportano valori che attestano il parziale conseguimento degli obiettivi a cui si riferiscono (*dal 60% al 90% del target*).

Con riferimento all’OBS012 (*Perseguire la revisione della governance dell’Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale*), il valore dell’indice “**Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile**” si attesta al **30,41%** (*target $\geq 40\%$*) risentendo del maggiore livello di presenza del personale civile dell’Area T/O, con molti incarichi difficilmente remotizzabili, rispetto all’Area T/A.

Di assoluto rilievo, il valore rilevato in materia di “**tempestività dei pagamenti**” (ITP) del Dicastero, da intendersi quale misura (*in numero di giorni effettivi*) di ritardo medio dei pagamenti rispetto ai tempi previsti (*target: ≤ 0*). Tale indicatore, associato all’OBS015, al termine della rilevazione, si è attestato a **-12,29 giorni (anticipo)**, in sensibile riduzione rispetto al medesimo valore conseguito in chiusura del 2022 (*pari a -6,69 gg.*) a dimostrazione delle positive azioni messe in atto dalla Difesa per il raggiungimento del *target* atteso.

Infine, in merito agli **obiettivi e rispettivi indicatori che hanno riportato scostamenti** fra risultati programmati e conseguiti, **si ravvisa l’opportunità di meglio circostanziare le motivazioni** che hanno inficiato l’esito dei medesimi al termine dell’esercizio, fornendo elementi di dettaglio esplicativi.

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

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

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

La Relazione evidenzia le modalità con le quali l'A.D. ha condotto nel complesso l'intero processo di misurazione e valutazione dei risultati di **performance organizzativa** (pag. 34 e segg.) ed **individuale** (pag. 45 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, la Relazione evidenzia che l'anno 2023 è stato caratterizzato dall'**aggiornamento**¹⁶, con **d.M. 02.08.2023, del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Dicastero della Difesa, a valere per l'anno 2024.**

E' stato così conseguito, in linea con le raccomandazioni espresse nelle passate annualità dall'OIV, un **obiettivo preminente** al fine di **integrare in un unico documento le dimensioni organizzativa e individuale della performance**, nonché di aderire alle novità introdotte dalla normativa sopravvenuta. Per l'importanza assegnata a tale risultato, l'aggiornamento ha costituito nel 2023 specifico obiettivo di **performance** dirigenziale individuale.

L'OIV sottolinea positivamente, altresì, che l'Amministrazione ha dato **avvio, nel corrente anno - conformemente a quanto indicato dallo stesso Organismo nell'ambito della “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” per il 2023** - alla procedura di **aggiornamento, a valere per l'anno 2025, del SMVP**, tenuto conto anche delle più recenti norme recanti specifici obblighi di modifica/integrazione¹⁷ dello stesso e delle direttive in materia del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Con specifico riferimento alla **performance individuale**, dalla Relazione, nonché da altri documenti a disposizione dell'OIV¹⁸, si evince che **il processo 2023 si è svolto per entrambe le componenti di personale civile**, dirigenziale e non dirigenziale, senza significative criticità connesse allo svolgimento del processo.

Tuttavia, con riguardo alla “**significativa differenziazione dei giudizi**” - di cui all'art. 9, comma 1, lett. d) e all'art. 14, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 150/2009, nonché alle Linee

¹⁶ Ai sensi dell'art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009.

¹⁷ A proposito, ad esempio, dell'assegnazione di specifici obiettivi dirigenziali sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4-bis, c. 2, del decreto-legge n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41/2023.

¹⁸ Si fa riferimento, ad esempio, alle relazioni annuali prodotte, sulla base dei SMVP, dai vertici di area organizzativa del Dicastero per il personale dirigenziale e non dirigenziale, con riguardo ai risultati raggiunti a consuntivo e ai contributi resi dagli stessi per la predisposizione da parte dell'OIV della citata “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione...” per il 2023.

guida nn. 2/2017 e 5/2019 del DFP - l'OIV rileva una battuta di arresto rispetto all'anno 2022, allorquando si era arrivati ad un miglioramento in termini di diversificazione delle valutazioni individuali.

Difatti, per l'anno 2023, si rileva la **mancata differenziazione** delle **valutazioni dei dirigenti di livello generale** con **appiattimento** verso l'alto dei **giudizi**.

Pertanto, **si raccomanda all'Amministrazione di assicurare**, a partire dal ciclo di gestione della *performance* anno 2024, **il rispetto delle previsioni in materia, valorizzando efficacemente il merito** e riconoscendo il valore aggiunto che ciascuno apporta all'interno dell'organizzazione.

Con riguardo ai dati sulle valutazioni individuali dei **dirigenti di II fascia**, valgono le considerazioni su esposte ancorché il **quadro valutativo** presenti **lievi differenziazioni**.

E' da rilevare, altresì, il **trend incrementale dei punteggi attribuiti negli ultimi anni** ai dirigenti di livello non generale che, qualora evolvesse ulteriormente nella sua curva ascensionale, potrebbe essere indicativo di una minore rispondenza tra l'apporto fornito dal singolo ed il punteggio conseguito.

In merito alle valutazioni individuali del personale delle Aree, la percentuale dei valutati destinatari del punteggio 100/100 si attesta su un *range* del 60% - 70% ad eccezione dell'area **"Giustizia militare"** ove perdura, all'esito del processo, un **tendenziale appiattimento delle valutazioni sul valore massimo conseguibile**.

Quanto precede, è tanto più indicativo in termini di **mancata adozione di idonee misure correttive**, rispondenti alle osservazioni già rese dall'OIV nelle annualità precedenti.

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

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

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

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione sono riportati nelle sottostanti tabelle (*Tabella 1 di conformità al decreto e Tabella 2 di conformità alle Linee Guida*) contenenti le evidenze riscontrate, le eventuali inadempienze verso la normativa vigente e i conseguenti interventi correttivi da mettere in atto.

Tabella 1

Riferimento normativo (d.lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 6, co. 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e indivi-</i>	L'argomento è trattato. La Relazione riporta (pag. 47) che "...in sede di verifica intermedia, due (n. 2) dirigenti con incarico di livello non generale hanno richiesto e ottenuto la modifica dei	Parzialmente conforme

<i>duale 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>	<i>target riferiti ad un (n. 1) obiettivo organizzativo assegnato". L'OIV aggiunge che, anche per n. 2 dirigenti con incarico di I fascia, sono state apportate modifiche per taluni indicatori/target di performance individuale, rilevando comunque che tali modifiche non hanno determinato significative conseguenze rispetto a quanto previsto in programmazione strategica e ai risultati finali comunque positivamente raggiunti.</i>	
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. 34 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 45 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 35 e segg.); - il bilancio di genere realizzato (in apposito Allegato 5 al documento forniti elementi di approfondimento sullo specifico argomento).	Pienamente 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. successivi criteri n. 10 e 11).	Pienamente conforme
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. 61 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. Nel 2023 la Difesa ha proseguito la rilevazione della customer/citizen satisfaction di una parte significativa dei servizi inclusi nel citato decreto; - il grado di soddisfazione dei cittadini è un elemento strategico da tenere in considerazione ai fini del miglioramento continuo della performance dell'A.D.; - l'implementazione del modello di partecipazione valutativa e i risultati conseguiti nel 2023, rendono opportuna una revisione dell'attuale impianto, che faccia leva su una diversa valorizzazione del concetto di <i>accountability</i>.	Conforme
Art. 15 , comma 2 , lettera b) <i>La Relazione sulla performance è definita dall'organo</i>	Il documento è stato approvato con Decreto del Sig. Ministro della Difesa (D.M. 19 luglio 2024) ed individua i criteri comuni	Pienamente conforme

di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell'amministrazione”	a cui le articolazioni di vertice dell'Amministrazione (costituenti la Struttura organizzativa del Dicastero, in allegato 1 alla Relazione) si conformano per il conseguimento degli obiettivi di performance attesi ed esitati nella Relazione medesima.	
---	---	--

Tabella 2

Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
<i>I principali risultati raggiunti</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata “ <i>Principali risultati raggiunti</i> ” (pag. 1 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Analisi del contesto e delle risorse</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata “ <i>Analisi del contesto e delle risorse</i> ” (pag. 10 e segg.), 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> ” (pag. 43 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Obiettivi specifici (triennali)</i>	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 40 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente una sezione denominata “ <i>Misurazione e valutazione della performance</i> ” (pag. 34 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali</i>	Nella Relazione è presente una sezione con tale denominazione (pag. 45 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Il processo di misurazione e valutazione</i>	Nella Relazione è presente una specifica sezione denominata “ <i>Il processo di misurazione e valutazione della performance</i> ” (pag. 28 e segg.), 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. 65 pagine** (*nelle quali è stato fatto ampio ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni*);
- **6 allegati**, che riportano informazioni di dettaglio *-perlopiù di carattere tecnico/statistico-* riferite a tematiche trattate negli aspetti essenziali nel corpo della Relazione; questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di fornire un adeguato livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati;

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

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

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

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

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

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

4. Giudizio conclusivo

Per il 2023, il processo di validazione può concludersi con un giudizio sostanzialmente positivo.

In particolare, dal processo di verifica degli elementi di informazione contenuti dalla Relazione sulla *performance* anno 2023 dell'Amministrazione Difesa 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 2023**, in coerenza con indirizzi contenuti nei vigenti SMVP che sono stati aggiornati, nell'anno di riferimento, in un unico documento sia per la dimensione organizzativa sia per quella individuale (*a valere dal corrente ciclo della performance 2024*);
- il **sostanziale raggiungimento** degli **obiettivi** fissati in sede programmatica.

Per tutte le attività sopra segnalate è importante che l'Amministrazione continui a progredire ulteriormente senza far registrare battute d'arresto.

Per quanto riguarda gli **ambiti di miglioramento** attesi, si evidenzia l'opportunità:

- a proposito dei principali **obiettivi di performance individuale dei dirigenti civili**, che la relativa rendicontazione discorsiva, nell'ambito della **Relazione sulla performance**, metta sempre più **in evidenza**, sia pure in forma sintetica, **il collegamento con gli obiettivi di performance organizzativa**, in modo da valorizzare ancor meglio i traguardi raggiunti in un'ottica di *accountability*;
- in merito all'**implementazione dei sistemi informativi di vertice**, di **evolvere tali software con moduli dedicati e funzionali** al monitoraggio e alla **rendicontazione dei risultati di performance** conseguiti.

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

- la **tempistica** relativa all'**adozione della Relazione sulla performance** (rif. art. 10, c. 1, let. b) del d.lgs. 150/2009);
- il generale **appiattimento verso l'alto** delle **valutazioni** dei **dirigenti civili**, in particolare di livello generale;
- il **disallineamento** di taluni **dati contabili** indicati nella Relazione rispetto alle **risultanze** della **Nota integrativa a consuntivo**,

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

Per quanto precede l'**Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare con osservazioni**, la **Relazione sulla performance dell'anno 2023 del Ministero della Difesa**, segnalando le criticità riscontrate nei termini indicati dall'articolo 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009.

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

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

oiv@difesa.it

oiv@postacert.difesa.it