



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2018
dell’Agenzia Industrie Difesa**

Giugno 2019

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'AID NELLA RELAZIONE.....	4
3.3	CRITERIO N. 3: PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (<i>SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SIA INDIVIDUALE</i>) INSERITI NEL PIANO.....	4
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.....	5
3.5	CRITERIO N. 5: VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI	6
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>)	6
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	7
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.....	7
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	8
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	10
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII ECC.</i>)	10
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO.....	11
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE...	12

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito **Relazione**) per l'anno **2018** redatta dall'**Agenzia Industrie Difesa (AID)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 -e successive modificazioni- (di seguito **decreto**) e **trasmessa**¹ all'OIV in data **17 giugno 2019**.

Al riguardo, al fine di dare puntuale attuazione alla predetta previsione normativa -come novellata dal d.lgs. n. 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'**AID ridefinisca la tempistica dell'intero processo di redazione della Relazione affinché il documento venga trasmesso con adeguato anticipo** rispetto al sopracitato termine (**comunque non oltre il 31 maggio**), per consentire all'OIV di condurre efficacemente le attività e le verifiche di competenza.

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

- 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);
- **condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito** di cui al Titolo III del decreto stesso (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 riportati 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), che hanno sostituito le precedenti Delibere n. 5/2012 e n. 6/2012 della CiVIT.

L'attività è stata strutturata in modo da rendere immediatamente individuabili le motivazioni alla base della decisione finale e consentire all'AID 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 2018;
 - (2) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e quella degli obiettivi di performance organizzativa riportata dall'AID 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;

¹ Con let. prot. n. M_D GAID REG2019 0005843 in data 17/6/2019 dell'Agenzia Industrie Difesa.

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.

- (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, al DFP, nonché alla Corte dei conti*” (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 quelli del *Piano della performance 2018 (adottato dal Direttore Generale dell'AID in data 31 gennaio 2018)*, **da cui è emersa una piena coerenza**.

Le informazioni riportate nella Relazione e riferite *-tra l'altro-* all'inquadramento normativo, all'**assetto organizzativo** *-centrale e periferico-* e di **governance** (pag.2) e alla rappresentazione del **complesso degli obiettivi** (pagg. 4 e segg.), **risultano conformi** ai contenuti del Piano della *performance 2018*.

Più in dettaglio, l'AID *-per quello che qui rileva-* **ha correttamente rendicontato i risultati raggiunti con riguardo alla totalità degli obiettivi (specifici triennali e annuali) presenti nel Piano della performance 2018**.

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 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.

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

L'OIV, ai sensi del DM (*Difesa*) 27 febbraio 2019⁴, esercita sull'AID -*quale Ente vigilato dal Ministero della Difesa*- le attività connesse con il ciclo di gestione della performance (ex. art 14 co. 4 del decreto) ed il controllo strategico (ex. art. 6 d.lgs. 286/1999).

Le modalità di dettaglio, con le quali l'OIV svolge le predette attività/controlli, sono contenute in uno specifico paragrafo (para. 5 “Enti vigilati”) del “**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa**” (nel seguito **SMVP organizzativa**), approvato con DM 12 ottobre 2017.

Nello specifico, atteso che l'AID per la rendicontazione del proprio bilancio osserva la normativa “civilistica” (art. 2364 e art. 2423 del Codice civile), il predetto SMVP dispone che l'OIV possa effettuare le valutazioni di competenza -*anche sulla base delle risultanze contabili*- sullo stato di attuazione del ciclo di gestione integrato (*strategico-finanziario-economico*) solo a **decorrere dal mese di maggio dell'anno successivo**.

Tenuto conto che il **bilancio 2018 dell'AID è tuttora in corso di approvazione** (come riportato a pag. 7 della Relazione), non è stato possibile per l'OIV effettuare -*neppure sommariamente*- una valutazione della performance organizzativa complessiva dell'AID.

Quanto sopra esposto è stato comunque correttamente rappresentato dall'AID nell'apposito paragrafo della Relazione (para. 4.3 “Performance organizzativa complessiva” di pag.18).

Considerato che l'AID per la rendicontazione dei propri bilanci osserva una normativa “civilistica”, le cui tempistiche mal si conciliano con quelle della chiusura del ciclo della performance, non è stato ancora possibile per l'OIV formulare valutazioni sulla performance organizzativa complessiva.

Avendo l'AID compiutamente fornito un esaustivo quadro di situazione a riguardo, il criterio n. 2 può considerarsi 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 descrive in modo sintetico, chiaro ed esaustivo i risultati finali conseguiti, sia con riguardo sia agli obiettivi di **performance organizzativa** (*specifici triennali e annuali*) sia a quelli **individuali**.

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

a. performance organizzativa, il risultato conseguito rispetto al *target* programmato con riferimento a ciascun Obiettivo (*di 1°, 2° e 3° livello*) della “*filiera strategica*”.

In particolare, nel testo della Relazione (pag. 13) sono stati rendicontati i risultati conseguiti dai **n. 6 Obiettivi Specifici (OBS)**, discendenti dalle **n. 2 Priorità Politiche (PPI)**: “*Sviluppo di un nuovo assetto organizzativo e istituzionale di AID...*”; **PP2**: “*Miglioramento della capacità di governance delle unità produttive...*”), mentre, in apposito Allegato sono riportate le informazioni di dettaglio riferite ai risultati dei **n. 28 Obiettivi Operativi (OBO)** e dei sottostanti **n. 55 Programmi Operativi (PO)**;

b. performance individuale, un generale inquadramento normativo e metodologico delle procedure di valutazione utilizzate (pag. 19 della Relazione), che -*in estrema sintesi*- prevedono -*per tutto il personale civile*-, conformemente ai SMVP individuali (*del personale dirigenziale e di quello delle Aree funzionali*) del Ministero della Difesa⁵, che trovano applicazione, con i necessari adattamenti, anche all'AID:

⁴ Di aggiornamento del precedente DM (*Difesa*) 9 settembre 2013.

⁵ Si tratta, nello specifico, del:

- **assegnazione**, previo colloquio, **di obiettivi individuali**, per mezzo di Schede di valutazione, notificate agli interessati **ad inizio anno**;
- **monitoraggio intermedio** (*al 30 giugno*), al fine di verificare lo stato di avanzamento e l'andamento del livello di conseguimento degli obiettivi ed individuare, ove necessario, gli opportuni interventi correttivi;
- **verifica finale dei risultati raggiunti**, alla chiusura dell'anno.

Più in dettaglio, dalla Relazione emerge che il **procedimento di valutazione 2018** riferito:

- **ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale (generale e non generale)**, ha riguardato complessivamente **n. 6 dirigenti**⁶, che hanno ottenuto tutti un punteggio tra 90 e 100;
- **al personale delle aree funzionali**, sono stati valutati **n. 1.064 dipendenti**, di cui il 97,74% (*pari a n. 1.040 unità*) si è collocato nella fascia apicale di punteggio (*tra 91 e 100*), l'1,88% (*pari a n. 20 dipendenti*) nella fascia di punteggio da 71 a 90 e lo 0,38% (*pari a n. 4 dipendenti*) nella fascia di punteggio da 51 a 70.

Infine, per **n. 43 dipendenti non si è conclusa la procedura di valutazione 2018** per mancato raggiungimento del relativo periodo minimo utile (90 gg.) per motivazioni varie (*decesso, maternità, pensionamento, ecc.*)

La Relazione restituisce nel complesso una buona sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo, sia alla *performance* organizzativa, sia a quella 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**

Con riguardo agli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, si segnala *-preliminarmente-* che la Relazione riporta (*pag. 11*) che nel 2018 è stato:

- pubblicato nell'apposita Sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale dell'AID, il **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020**;
- nominato (*in data 27 novembre 2018*) il nuovo "*Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza*" (*RPCT*).

Ciò posto, nell'ambito della ***performance* organizzativa** (*e, più segnatamente, nell'OBS 5 "Applicazione della normativa in ambito performance, trasparenza e prevenzione corruzione ..."*) sono presenti i seguenti indicatori:

- "*Applicazione della normativa in ambito prevenzione della corruzione*", che ha conseguito il **100%**;
- "*Applicazione della normativa in ambito trasparenza e integrità*", con livello di conseguimento del **100%**.

I risultati dei predetti indicatori *-in relazione ai rispettivi "pesi"-* hanno contribuito a determinare il valore percentuale complessivo di conseguimento del corrispondente Obiettivo Specifico (*anch'esso al 100%*).

- "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale*" di cui al D.M. del 29.09.2016;

- "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale civile delle aree funzionali*" per il personale non dirigente di cui al DM del 10/11/2015

⁶ Di cui:

- n. 1 di livello dirigenziale generale, il cui processo di valutazione è ancora in corso di definizione;
- n. 5 di livello dirigenziale non generale (3 con contratto a "*tempo determinato*" e 2 a "*tempo indeterminato*").

Con riguardo, invece, alla **performance individuale** si rileva positivamente la presenza di un significativo numero di obiettivi (*tutti conseguiti*) in materia di promozione della trasparenza e anticorruzione, attribuiti al Direttore generale e al RPCT di AID, tra cui si segnala:

- “Rafforzare le strutture centrali di acquisto allo scopo di incrementare la capacità di contrasto a fenomeni corruttivi” (obiettivo del Direttore generale);
- “Controlli ispettivi sull’applicazione del PTPC” (obiettivo del RPCT).

L’AID 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 riporta, nella parte testuale (pag. 13 e segg.), i risultati conseguiti dai **n. 14 indicatori di performance** associati ai **n. 6 Obiettivi Specifici**, mentre, nell’Allegato 3 sono indicati i risultati conseguiti dai **n. 82 indicatori** associati ai sottostanti Obiettivi Operativi e Programmi Operativi.

Le modalità di calcolo adottate dall’AID per ciascuno dei predetti indicatori sono coerenti con le indicazioni contenute nel Piano della performance 2018.

Si segnala, tuttavia, quale possibile intervento di ulteriore miglioramento, la necessità di **affinare la qualità e la rilevanza degli indicatori di performance utilizzati**, atteso che nella maggior parte dei casi sono stati adottati **indicatori binari** (ad es. “elaborazione della Relazione SI/NO”) e/o comunque **poco significativi** (ad es. “Stato di avanzamento dell’attività”, “Predisposizione procedura operativa”, ecc.).

Si rileva, infine, che la Relazione riporta uno specifico paragrafo (2.2 “*Principali indicatori di impatto*”) nel quale è data evidenza -anche con il ricorso a tabelle esplicative- ai risultati conseguiti nel 2018 (e, in proiezione al triennio 2019-2021) sui **principali indicatori di impatto**, afferenti perlopiù ad aspetti finanziari, adottati dall’AID.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’AID nella Relazione risulta coerente con quello indicato -in fase di programmazione- nel Piano della performance 2018. 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)

Gli elementi di informazione e i dati -contabili ed extracontabili- presenti nella Relazione sono stati desunti dagli specifici applicativi interni per il **controllo di gestione** (tra cui il **Sistema Informativo Integrato ERP Alyante** per la tenuta della contabilità generale e analitica), di cui si avvale l’AID.

Ciò posto, ai fini della verifica dell’attendibilità dei predetti dati, è stato effettuato un confronto con quelli riportati in altri documenti, predisposti dall’AID (ad es. Piano della performance 2018, Programma di attività e budget di esercizio 2018, ecc.) e/o redatti dall’OIV (quali i Rapporti sul monitoraggio strategico intermedio 2018, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni,

il Rapporto di performance, ecc.), da cui è emerso che gli stessi sono risultati essere attendibili.

Si precisa tuttavia che per la verifica dei dati di natura contabile, non essendo ancora stato approvato il Bilancio 2018 (e quindi non ancora pubblicato nel sito internet dell'AID), si è fatto ricorso a quelli presenti nell'ambito dell'applicativo **Sistema Informativo Finanziario (SIFAD - Obiettivi di Governance)** per il controllo strategico.

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

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 principale *mission* istituzionale dell'AID, così come previsto nello Statuto e nella Convenzione triennale sottoscritta con l'A.D., consiste nel condurre all'**economica gestione**⁷ gli stabilimenti dell'Area tecnico-industriale della Difesa (per un numero complessivo di 9) affidati alla gestione dell'Agenzia stessa.

Tale *mission* è stata declinata nel Piano della *performance* in specifici obiettivi riferiti a ciascuno stabilimento, i quali tuttavia **non sono stati interamente conseguiti** nel 2018, atteso che permangono ancora Unità Produttive (UP) **non in economica gestione**.

Le motivazioni sottese a tali **scostamenti** sono state riportate nella Relazione nell'ambito del sottoparagrafo denominato "*Mutamento del contesto di riferimento*" (pag. 10), nel quale sono individuati/analizzati i fattori esterni, intervenuti nel 2018, e le criticità -alcune persistenti da anni- che hanno influito sui risultati ottenuti da ciascuna UP tra cui si segnala, per:

- **Fontana Liri**, il fermo-impianti dovuto alla necessità di adeguamenti di legge e messa in sicurezza dei reparti di lavorazione;
- **Messina**, il sequestro, da parte della Procura, dei bacini di carenaggio per presunto inquinamento ambientale, con conseguente fermo delle lavorazioni;

Con riferimento invece alle altre UP non ancora in economica gestione (*Capua, Torre Annunziata e Castellammare di Stabia*), la Relazione specifica che la perdita operativa ha fatto registrare -nel 2018- una progressiva ed ulteriore riduzione (pag. 15).

La Relazione evidenzia in modo esaustivo gli scostamenti che sono stati sufficientemente motivati. 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, in modo esaustivo, le modalità procedurali con le quali l'AID ha condotto nel complesso l'intero processo di misurazione e valutazione dei risultati di **performance individuale e organizzativa** (pag. 22 e segg.).

In particolare, il processo adottato dall'AID risulta pienamente rispondente alle indicazioni e alla metodologia di cui al:

⁷ L'economica gestione è data dalla differenza tra valore della produzione e costi della produzione (risultato operativo). L'obiettivo è raggiunto quando il risultato operativo è ≥ 0 .

- “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,

che trovano applicazione -con gli opportuni adattamenti- all’Agenzia.

Si segnala, infine, che l’AID **non** ha segnalato casistiche riferite alla misurazione e valutazione di obiettivi non inseriti nel Piano della *performance*.

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato -conformemente ai vigenti SMVP- dall’AID 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 conformità al decreto e Tabella 2 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 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 compiutamente trattato. Nella Relazione è presente un paragrafo specifico denominato “ <i>Variazioni di obiettivi durante l’esercizio e criticità</i> ” (pag.24).	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 correttamente: - i risultati organizzativi (pag. 13) e individuali raggiunti (pag. 19); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 10); - il bilancio di genere realizzato (pag. 12)	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. successivo criterio n. 10)	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>	L’AID ha avviato, nei mesi conclusivi del 2018, la rilevazione della <i>customer satisfaction</i> sulle attività ed i servizi erogati e, pertanto, la Relazione non contiene dati a riguardo.	Non valutabile
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>	La Relazione è stata approvata dal Direttore Generale dell’AID.	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 lo specifico paragrafo (pagg. 4 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 lo specifico paragrafo (pagg. 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 lo specifico un sottoparagrafo (pagg. 13 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 sottoparagrafo (pag. 17), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>
<i>Performance organizzativa complessiva</i>	Nella Relazione è presente un paragrafo denominato “ <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> ” (pagg. 13 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 un paragrafo con tale denominazione (pag. 19), 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 lo specifico paragrafo (pag. 22), 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 paragrafi**, per complessive **n. 25 pagine** (*nelle quali è stato fatto ampio ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni*);
- **3 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 garantire un adeguato livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati.

La lunghezza complessiva della Relazione appare pertanto sostanzialmente adeguata.

La Relazione è redatta in forma sintetica, 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, pochi rinvii 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*) dell'Agenzia.

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

Dal processo di verifica dei dati e degli elementi di informazione contenuti della Relazione emerge:

- una **generale conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- una **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance organizzativa ed individuale del 2018*, che è risultato essere pienamente conforme agli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP (*organizzativa, individuale del personale dirigenziale e individuale del personale delle aree funzionali*) del Ministero della Difesa, applicabili *-con gli opportuni adattamenti-* all'AID;
- una **puntuale e attendibile rendicontazione** dei risultati conseguiti nel 2018 con riguardo alla totalità degli obiettivi di *performance (organizzativa ed individuale)* presenti nel Piano della *performance* dello stesso anno; inoltre, nei casi di **scostamento** tra risultato realizzato e valore atteso, sono state fornite adeguate motivazioni;
- un sostanziale rispetto del requisito di sinteticità, richiamato anche dal recente d.lgs. 74/2017.

La Relazione, quindi, risulta aver pienamente conseguito la propria finalità di strumento:

- **gestionale** grazie al quale l'AID può migliorare progressivamente *-tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente-* il funzionamento complessivo del ciclo di gestione della *performance*;
- **informativo** capace di illustrare, con adeguata chiarezza espositiva e completezza, a tutti gli *stakeholder -interni ed esterni-* le attività condotte e i risultati conseguiti nel 2018.

Permangono, in ogni caso, **margini di miglioramento per una sua evoluzione in termini qualitativi**, soprattutto con riferimento alle **tempistiche di presentazione e approvazione del bilancio consuntivo**, in particolare al fine di assicurare il pieno rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente.

Per tutto quanto precede, **l'Ufficio di Supporto dell'OIV propone di validare**, nel suo complesso, **la Relazione sulla performance dell'anno 2018 dell'Agenzia Industrie 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'AID 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