



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2025
dell’Agenzia Industrie 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 INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027	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.....	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: EVIDENZIAMENTO, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA I RISULTATI PROGRAMMATI E QUELLI CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE	9
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	10
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA.....	11
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>)	13
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII ECC.</i>).....	13
4.	GIUDIZIO CONCLUSIVO	14
5.	RIEPILOGO DEGLI ESITI DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SU OGNI CRITERIO DI VALUTAZIONE	16

1. Premessa

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della **Relazione sulla performance** (di seguito *Relazione*) per l'anno **2025** redatta dall'**Agenzia Industrie Difesa (AID)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 - *e successive modificazioni* - (di seguito *decreto*), trasmessa all'OIV¹ in data **13 maggio u.s.** e approvata con provvedimento di ratifica del Direttore Generale di AID in data **12 giugno u.s.**

Si rileva - *preliminarmente* - come l'AID, in continuità con l'anno precedente, abbia inoltrato la Relazione nel rispetto alle tempistiche fissate nel vigente **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Ministero della Difesa**², onde consentire all'OIV di svolgere efficacemente le attività e le verifiche di competenza entro la scadenza normativamente prevista (30 giugno).

Pertanto, si rileva come il rispetto delle tempistiche, oltre a costituire un sintomo del buon andamento delle attività connesse alle funzioni pubbliche, assuma particolare rilievo anche in ragione delle legittime aspettative del personale civile, atteso che la validazione della Relazione da parte dell'OIV "è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III" del decreto.

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 - come "validazione" del processo di misurazione e valutazione dell'Amministrazione, attraverso il quale sono rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione, e non più come "certificazione puntuale della veridicità dei dati" in essa riportati. Il processo di validazione è stato condotto in conformità ai principi, 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.

L'attività è stata strutturata in modo da:

- rendere individuabili le motivazioni alla base della **decisione finale** e consentire all'AID di ricercare future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate;
- verificare l'adozione di **azioni correttive** richieste in sede di validazione della Relazione sulla performance relativa al 2024;
- tenere conto degli elementi informativi/rendicontativi riportati in ogni altro documento del processo di misurazione e valutazione a disposizione dell'OIV;
- favorire e consolidare i processi di miglioramento intrapresi.

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:

- **fase 1:** esame della struttura, analisi dei contenuti e verifica della completezza della documentazione richiamata nel testo ed allegata alla Relazione;
- **fase 2: verifica dei seguenti criteri:**
 - a) coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano Integrato di Attività e Organizzazione³ (P.I.A.O.) relativo all'anno di riferimento;

¹ Con lettera prot. M_D AF47957 REG2026 0006467 in data 13 maggio 2026 di AID.

² Approvato con Decreto Ministeriale del 11 febbraio 2025, che disciplina, tra l'altro, le attività dell'OIV sugli Enti vigilati del Ministero della Difesa, tra cui l'AID.

³ Il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani, tra cui il Piano della performance, che le Amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (*gli altri piani assorbiti riguardano il fabbisogno del personale, la parità di genere, il lavoro agile e l'anticorruzione e la trasparenza*).

- b) coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e quella degli obiettivi di *performance* organizzativa riportata dall'AID nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (*sia di performance organizzativa sia individuale*) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) 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*);
- g) evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra i risultati programmati e quelli conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (*lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.*);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (*linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.*);
- **fase 3:** formulazione del giudizio finale, sulla base delle risultanze riferite alla precedente fase, che può concludersi con la:
 - a) **validazione della Relazione:** quando tutti i precedenti criteri risultano soddisfatti;
 - b) **mancata validazione della Relazione:** quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità;
 - c) **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*⁴.

Ove si verifichi una mancata validazione o una validazione con osservazioni, l'OIV 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 Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027

Ai fini della verifica del presente criterio, si è proceduto ad **un'analisi comparativa** dei contenuti della Relazione con quelli del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027* approvato in data 31 gennaio 2025 dal Direttore Generale dell'Agenzia, **da cui è emersa una sostanziale coerenza**.

⁴ In tal caso, l'OIV ha cura di verificare che l'Agenzia abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dell'anno successivo.

Le informazioni riportate nella Relazione e riferite - *tra l'altro* - all'inquadramento normativo e operativo, all'**assetto organizzativo** (*centrale e periferico*) e di **governance** (pag. 4 e seg.), e all'**impianto generale della filiera degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale** (pag. 15 e seg.), **risultano sostanzialmente conformi** ai dati profferiti dal P.I.A.O. 2025-2027.

Al riguardo, si segnala che la Relazione riporta correttamente (paragrafo 6.2, pag. 25) le **variazioni intervenute** nel corso dell'esercizio 2025 nella formulazione/descrizione degli obiettivi successivamente all'emanazione del P.I.A.O.

Ad ogni modo, nell'ottica della massima completezza informativa, è opportuno, per il tratto a venire, dare contezza di tali variazioni con un aggiornamento del P.I.A.O. e procedere alla relativa pubblicazione, in particolare, allorquando le variazioni attengono a profili sostanziali di modifica degli indicatori/*target*. Ciò anche al fine di consentire all'OIV di valutare le variazioni che intervengono in corso di esercizio.

Nel complesso, l'AID - *per quello che qui rileva* - **ha rendicontato in maniera sostanzialmente coerente i risultati raggiunti con riguardo agli obiettivi (specifici triennali e annuali) programmati e inseriti nel citato documento programmatico.**

L'analisi comparativa ha fatto emergere una sostanziale coerenza di contenuti tra la Relazione e il P.I.A.O. 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'AID nella Relazione**

L'OIV, ai sensi del D.M. (Difesa) 27 febbraio 2019 (*nella Relazione è, tuttavia, riportato a causa di un refuso, il precedente D.M. 9 set. 2013, ormai abrogato*), esercita sull'AID - quale Ente pubblico 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 del d.lgs. n. 286/1999).

Le modalità di dettaglio, con le quali l'OIV svolge le predette attività/controlli, sono contenute in uno specifico paragrafo (para. 2.6 "Enti vigilati") del "**Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa**" (nel seguito **SMVP organizzativa**), approvato con D.M. 11 febbraio 2025 (attuativo dal ciclo valutativo 2025).

Nello specifico, atteso che l'AID per la rendicontazione del proprio bilancio osserva la normativa "civilistica" (art. 2364 e art. 2423 e seguenti 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*) a **decorrere dal mese di maggio dell'anno successivo**.

Ciò è stato opportunamente illustrato dall'AID nell'apposito paragrafo della Relazione (para. 4.3 "Performance organizzativa complessiva" di pag.20).

Pertanto, atteso che è tuttora in fase di predisposizione (*a cura dell'OIV*) il rapporto di monitoraggio strategico finale 2025, la Relazione dell'AID non può tenere conto delle predette valutazioni.

Comunque, gran parte delle considerazioni riportate nella Relazione risultano coerenti con i contenuti di analoghi documenti prodotti dall'OIV "*anno in corso*", quali il Rapporto di monitoraggio strategico intermedio 2025⁵ (*rilevazione al 30 giugno 2025*), nonché la Relazione sul funzionamento complessivo dei sistemi del Ministero della Difesa, nel quale è riservato uno specifico paragrafo alle attività dell'AID.

⁵ Pubblicata nel Portale della performance e nel sito istituzionale del Ministero della Difesa il 29 aprile 2026.

Per la rendicontazione dei propri bilanci l'AID osserva una normativa “civilistica”, le cui tempistiche mal si conciliano con quelle della chiusura del ciclo della *performance*, tuttavia, dai documenti già elaborati dall'OIV e dalle analisi condotte, si intercettano ambiti di coerenza con le valutazioni in ordine alla *performance* organizzativa della predetta Agenzia che consentono di ritenere il criterio n. 2 soddisfatto. Si chiede, per il futuro, di aggiornare il riferimento normativo di disciplina delle attività dell'OIV sugli Enti vigilati dal Ministero con il DM 27 febbraio 2019 e non più 9 set. 2013, conformemente a quanto riportato nel vigente SMVP.

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 i risultati finali complessivamente conseguiti, con riguardo agli obiettivi sia di *performance* organizzativa sia di *performance* individuale, sviluppati nell'ottica della ricerca dell'economica gestione (*pag. 5 e segg.*), quale precipuo compito istituzionale dell'Agenzia e la valorizzazione, in termini generali, degli *asset* della Difesa affidati alla sua gestione.

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 della “*filiera strategica*” declinato nell'ambito del P.I.A.O. 2025-2027.

In particolare, con riguardo a ciascuno dei **n. 5 Obiettivi organizzativi** - anno 2025, sono riportati:

- nel testo della Relazione (*pag. 15 e segg.*), i dati di consuntivazione riferiti a ciascun obiettivo, misurati in ragione del livello di raggiungimento dei relativi indicatori e ponderati in relazione al peso attribuito agli indicatori stessi;
- in apposito allegato, le informazioni di dettaglio riferite al complesso della filiera strategica di competenza dell'AID.

Alla stregua di quanto osservato in occasione delle validazioni delle precedenti Relazioni, si rende necessaria l'implementazione di strumenti di *data visualization* che consentano la visualizzazione grafica anche interattiva dei dati, in modo da rendere le **informazioni più chiare**, favorendone un'aggregazione ordinata ed intellegibile per tutti gli utenti, rendendo evidente ogni aspetto dei **processi decisionali** anche grazie alla scelta del grafico più adatto o all'uso corretto dei colori, per la rappresentazione fedele di tutti i processi organizzativi/strategici.

Si segnala, nuovamente, l'opportunità di dedicare maggiore attenzione **all'implementazione di un attagliato modello di valutazione partecipativa atteso che i risultati rendicontati in materia non appaiono coerenti con l'obiettivo perseguito**. In particolare, gli strumenti di interazione con l'utenza evidenziati dall'Agenzia non parrebbero incorporare funzionalità utili a coinvolgerla attivamente.

b. *performance* individuale, un generale e sintetico **inquadramento normativo e metodologico dei processi di misurazione e valutazione della *performance*** riguardanti il **personale civile, dirigente e non dirigente** dell'AID, in coerenza con le previsioni contenute nel SMVP - *adottato con d.M. 11.02.2025 del Ministro della Difesa (vigilante)* - in vigore anche per l'Agenzia a partire dal ciclo della *performance* 2025⁶.

⁶ In ambito Ministero della Difesa/AID, il SMVP - *per la parte riferita alla valutazione della performance individuale* - si applica al solo personale civile. Ciò, in quanto l'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, operando una deroga al precedente art. 2, commi 2 e 3, stabilisce che “*rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato...*”.

Gli **obiettivi** annuali 2025 di *performance* individuale (di natura anche organizzativa) rendicontati nella Relazione (pag. 15 e segg.) sono quelli **attribuiti dal Ministro al Direttore Generale di AID** ed inseriti nella relativa scheda valutativa individuale prevista dal predetto SMVP.

Nella Relazione viene precisato, al paragrafo “*Variazioni di obiettivi durante l’esercizio e criticità*” (pag. 25), che “Rispetto a quanto riportato nel P.I.A.O. 2025 approvato il 31 gennaio 2025, la maggior parte degli obiettivi sono stati sostanzialmente confermati o lievemente rimodulati negli indicatori, a seguito dell’approvazione in via ufficiale degli obiettivi assegnati dal Ministro al Direttore Generale di AID nel mese di febbraio 2025, data successiva all’approvazione del P.I.A.O. (rimodulazione ob.org1 indic.1, eliminazione ob.org.3 indic.4, rimodulazione ob. indiv. 2 e 3). Nel corso del 2025 è stato eliminato l’indic. 3 dell’ob.org. 3 in quanto il passaggio nei ruoli AID di Capua e Gaeta è slittato al 31/12/2027 come da Convenzione Triennale”.

Dalla documentazione agli atti dell’OIV risulta, inoltre, che il **processo per la verifica dei risultati di performance individuale 2025 del Direttore Generale risulta avviato**⁷. Dalla Relazione (pag. 24 e segg.), emerge che il procedimento di valutazione individuale 2025 riferito:

- ai **dirigenti con incarico di livello di II fascia**, ha riguardato complessivamente **n. 7 unità**, alle quali sono state attribuite sostanzialmente valutazioni differenziate, benché ricomprese tutte nella fascia apicale di punteggio 91 -100 (n. 4 con il punteggio massimo di 100, n. 2 con il punteggio di 98 e n. 1 con il punteggio di 95).

In sede di approfondimento istruttorio condotto per la validazione della Relazione, l’AID ha riferito che **non** sono state rilevate **attivazioni di conciliazione** da parte degli interessati.

Si osserva che **non** si rinvencono **cenni** nel documento in parola **su eventuali sviluppi della questione concernente la Commissione di conciliazione amministrativa** per le valutazioni dei dirigenti di II fascia che - *come già evidenziato dall’OIV nella nota di validazione della Relazione sulla performance per il 2024* - potrebbe risultare necessaria per dirimere i casi di disaccordo tra valutatore e valutato.

Dall’ulteriore documentazione agli atti dell’OIV emerge, inoltre, che il processo riguardante i predetti dirigenti ha risentito, per taluni di essi, di **rallentamenti** in corrispondenza di alcune fasi del ciclo rispetto alle tempistiche del SMVP (*ad esempio, per l’assegnazione degli obiettivi e la chiusura delle valutazioni*), **da far rientrare già per l’anno in corso**.

- al **personale non dirigente (appartenente alle Aree)**, ha interessato - con l’avvertenza che il dato viene presentato nella Relazione come “non revisionato” e quindi potrebbe essere suscettibile di lievi variazioni in sede di consolidato - **n. 625 unità** in graduatoria AID⁸ così collocate:

- ✓ **n. 599 u.** (pari al 95,84%) nella fascia apicale di punteggio 91-100, in riduzione rispetto al dato consolidato 2024⁹ (98,69%); quanto al tema della differenziazione

Il personale militare, infatti, è interessato da un diverso sistema di valutazione, disciplinato dagli artt. 688 e ss. del D.P.R. n. 90/2010 (“*Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare*”).

⁷ Per completezza di informazione, atteso che al tempo della validazione della Relazione sulla *performance* 2024 non si disponeva ancora del dato, si riferisce che, per tale annualità, il DG ha conseguito un punteggio rientrante nella fascia apicale - *da 91 a 100* - prevista dal SMVP vigente *ratione temporis* (d.M. 02.08.2023).

⁸ Si fa riferimento al personale civile non dirigente comunque operante presso l’AID nel 2025, comprensivo quindi del personale dell’Amministrazione Difesa in servizio o in “distacco” presso l’AID e del personale “comandato in” da altre PP.AA.

⁹ Il dato consolidato riguardante le valutazioni conseguite dal personale non dirigente per il 2024 è stato comunicato dall’AID all’Ufficio di Supporto all’OIV con e-mail del 21 luglio 2025.

dei giudizi, **n. 380** (*corrispondente al 60,8% dei valutati*) hanno conseguito il **punteggio massimo effettivo di 100**, in leggero rialzo rispetto al dato dell'annualità precedente (56,65%);

✓ **n. 25 u.** (*pari al 4%*) nella fascia di punteggio sottostante a quella apicale da 71 a 90;

✓ **n. 1 u.** (*pari allo 0,16%*) nella fascia 51-70;

In merito alle valutazioni del personale non dirigente, l'OIV evidenzia l'esigenza che l'AID **rilevi - tramite verifica sulla piattaforma informatica dedicata - il dato definitivo ed esattamente corrispondente alle fasce di punteggio stabilite dal SMVP¹⁰, unitamente al dato relativo alle unità di personale non valutato**. I dati consolidati dovranno essere comunicati ufficialmente anche all'OIV.

L'AID riferisce, infine, per tale categoria di personale, di **n. 4 istanze di conciliazione**. In sede di approfondimento istruttorio per la validazione della Relazione, l'Agenzia ha comunicato che tutte le procedure si sono concluse **con la conferma per gli istanti dei punteggi originariamente espressi** dai valutatori e che, al momento, risulta pervenuta n. 1 diffida legale.

Dalla Relazione (*pag. 21 e segg.*), emerge l'attenzione rivolta dall'AID al tema della **formazione del personale civile** attraverso la promozione¹¹ e la rendicontazione dell'obiettivo formativo minimo *pro capite* (40 ore annue/dipendente positivamente certificate) previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025. Il dato a consuntivo presentato in Relazione non distingue, tuttavia, tra il personale dirigente e quello non dirigente¹².

Atteso, inoltre, che la predetta Direttiva ha riaffermato l'importanza della formazione come leva strategica sia per la crescita del singolo dirigente/dipendente sia per l'esigenza delle Organizzazioni di migliorare - *in termini di contenuti, qualità e tempestività* - l'erogazione dei servizi a utenti, cittadini e imprese di riferimento, emerge la necessità - *come ambito di miglioramento, in linea con quanto previsto dalla stessa Agenzia nel suo Piano della formazione per il 2026¹³* - di una **reportistica - a fronte di una mirata attività di monitoraggio sulla programmazione effettuata** – recante profili di **analisi di natura non solo quantitativa ma anche qualitativa** allo scopo di misurare i **diversi tipi di valore creato** e rendere più evidente la correlazione tra le nuove competenze acquisite in sede formativa ed il loro reale impiego nell'ambito delle mansioni ricoperte dal personale nei propri contesti organizzativi/gestionali.

La Relazione restituisce nel complesso una discreta sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. per la quale sussistono tuttavia, margini di miglioramento nella qualità delle informazioni rese, con riguardo, sia alla performance organizzativa, sia a quella individuale. Per quanto precede, il criterio n. 3 risulta soddisfatto con osservazioni.

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

In merito al presente criterio, la Relazione dà atto degli esiti dell'**obiettivo** organizzativo n. **5 in materia di trasparenza con funzione anticorruptiva**, attribuito al Direttore Generale dell'AID.

¹⁰ Secondo il SMVP- dM 11.02.2025, le fasce di punteggio per i non dirigenti sono le seguenti: da 91 a 100; da 71 a 90,99; da 51 a 70,99; da 41 a 50,99; da 0 a 40,99.

¹¹ La promozione è avvenuta attraverso l'attivazione da parte dell'AID dei diversi canali formativi a disposizione, quali *Syllabus*, SNA, ISPRA, DIFEFORM, ecc.

¹² Ad ogni modo, per l'obiettivo formativo proprio delle n. 7 unità dirigenziali non generali dell'Agenzia, dalle schede finali - *agli atti dell'OIV* – risultano valutazioni positive piene.

¹³ Si fa riferimento al Piano della formazione pubblicato il 28.04.2026 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Agenzia, in aggiornamento al Piano della formazione per il 2025 pubblicato il 27.10.2025.

Al riguardo, come sottolineato nella Relazione, nell'ambito della procedura di Attestazione OIV 2025 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi all'anno 2024 (*rif. Delibera Anac n. 192 del 7 maggio 2025*), le attività espletate, nel corso del 2025, dall'Agenzia (*ultima data di osservazione: 30 novembre 2025*) hanno condotto ad un pieno livello di adempimento, nelle specifiche categorie di dati oggetto di attestazione.

Sulla base della documentazione a disposizione dell'OIV, si evince che nella materia della trasparenza in connessione all'anticorruzione, specifico obiettivo è stato previsto, e positivamente valutato, nelle schede di valutazione relative ai dirigenti dell'AID.

Nell'ambito delle funzioni di presidio previste dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013, si invita il RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) a proseguire nel percorso di rafforzamento dell'azione di vigilanza e controllo, assicurando lo svolgimento di verifiche quanto più possibile estese e sistematiche, eventualmente anche mediante il ricorso a strumenti informatici di autoapprendimento e ragionamento, per il trattamento di attività massive e *routinarie*.

In tale prospettiva, si raccomanda di sostenere il RPCT nel dare continuità alla verifica della documentazione pubblicata secondo le disposizioni del quadro normativo vigente, in coerenza con le indicazioni dell'ANAC e del Piano Nazionale Anticorruzione, sia sotto il profilo formale sia sotto il profilo sostanziale.

È auspicabile, nondimeno, che l'Agenzia sviluppi ulteriori azioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in aderenza al necessario raccordo integrato di tali dimensioni con quello della *performance*, come evidenziato dall'OIV in altre occasioni¹⁴.

L'AID ha tenuto conto 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. 15 e segg.*) e nell'unito prospetto di dettaglio, gli indicatori di *performance* associati a ciascun obiettivo (*organizzativo ed individuale*) della filiera strategica.

I fattori utilizzati per ciascuno dei predetti indicatori sono sostanzialmente coerenti con le indicazioni contenute nel P.I.A.O. 2025 – 2027 e sono riportati in appositi box della Relazione che agevolano soprattutto i non addetti ai lavori nella lettura dello specchio di sintesi dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo, allegato al documento, specificando, tra l'altro, le fonti dati utilizzate (*pag. 11 e segg.*), anche se alcune indicazioni risultano troppo generiche¹⁵ e potrebbe essere migliorata l'immediatezza della lettura dei *report*.

Al riguardo, si segnala - *quale possibile intervento di miglioramento* - l'opportunità di **affinare la qualità e la rilevanza degli indicatori di *performance*** utilizzati poiché, in taluni casi, poco significativi.

In tal senso, si ravvisa l'opportunità - *conformemente a quanto segnalato nelle passate annualità e previsto dalle Linee Guida n. 3/2018 del D.F.P.* - di dedicare maggiore attenzione al “**monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi nella prospettiva della creazione di valore pubblico**, ovvero del miglioramento del livello di

¹⁴ Si fa riferimento, tra gli altri, al prospetto di sintesi sui “*Rilievi ricorrenti*” veicolato dall'OIV all'AD e all'AID in data 14.04.2025, a valle dello svolgimento dell'attività di verifica tecnico-metodologica sulle schede-obiettivo dei dirigenti per il 2025, nonché - *più di recente* - in sede di aggiornamento in data 14.05.2026 del *Vademecum* OIV in materia di individuazione, redazione e rendicontazione degli obiettivi dirigenziali di *performance* individuale.

¹⁵ Ad esempio “*Documentazione agli atti dell'amministrazione*”.

benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili”.

Il metodo di calcolo degli indicatori adottato dall’AID nella Relazione risulta coerente con quello indicato - *in fase di programmazione* - nel P.I.A.O. 2025-2027, pur ravvisando margini di miglioramento nella qualità degli indicatori utilizzati.

In particolare, si rileva, alla stregua degli anni passati, l’opportunità di ricorrere a specifici indicatori di impatto (*outcome*) nella prospettiva della creazione di valore pubblico.

Per quanto precede, il criterio n. 5 risulta soddisfatto con osservazioni.

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)

Nella Relazione è precisato (pag. 5) che il ciclo della *performance* è fondato su solidi parametri di valutazione, interna ed esterna, consistenti nel bilancio di esercizio, nel sistema di controllo di gestione e nei parametri di certificazione degli standard di qualità (*UNI EN ISO 9001; UNI EN ISO 14001; UNI EN ISO 45001; ISO 22301:2019; UNI CEI EN ISO/IEC 27001; UNI ISO 37001:2016 - ABMS per i servizi di dematerializzazione e conservazione dei documenti informatici*) che AID attesta di impegnarsi a mantenere attivo.

Tale aspetto potrà contribuire, se adeguatamente aggiornato, a limitare l’**autoreferenzialità** dei giudizi e dell’**auto produzione** dei dati. Per il futuro, si raccomanda di inserire nella Relazione, una tabella con informazioni di maggiore dettaglio sulle certificazioni, con particolare attenzione alle date di validità.

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, dal quale vengono estrapolati, e successivamente elaborati, i dati utilizzati per la redazione della Relazione.

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. P.I.A.O. 2025-2027*) e/o redatti dall’OIV (*quali il Rapporto sul monitoraggio strategico intermedio, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2025, ecc.*), da cui è emerso che gli stessi sono tendenzialmente coerenti.

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 prevista dal Codice dell’Ordinamento militare (*artt. 48 e 2190 del d.lgs. 66/2010*) ed esplicitata nello Statuto e nella Convenzione triennale sottoscritta con l’A.D., consiste nel condurre all’**economica gestione**¹⁶ gli Stabilimenti dell’area tecnico-industriale della Difesa (*per un numero complessivo di 9*) affidati alla gestione dell’Agenzia stessa.

¹⁶ Al riguardo, il risultativo operativo sarebbe da considerare, ai fini del conseguimento dell’obiettivo, non è in relazione ai risultati delle singole unità produttive, ma piuttosto in relazione alla gestione complessiva dell’AID, in base ad un

Tale *mission* è stata declinata nel P.I.A.O. 2025 in uno specifico obiettivo organizzativo articolato in indicatori e *target* per valutare i risultati conseguiti dall'AID. In particolare, dalla Relazione si rilevano i risultati operativi della Direzione Generale e delle singole Unità Produttive che nel loro insieme attestano il raggiungimento dell'economica gestione.

Ad ogni modo è auspicabile che la Relazione contenga l'indicazione dei fattori che abbiano concretamente (*e in quale misura*) impattato sulla *performance* dell'AID anche e a livello di singola **Unità Produttiva**, in particolare per le variazioni negative.

Come evidenziato nei criteri precedenti, i risultati dell'obiettivo organizzativo relativo all'implementazione di un modello di "**Valutazione Partecipativa**", non appaiono pienamente coerenti con la finalità perseguita, atteso che i portali indicati nella Relazione come strumento di interazione con l'utenza sono privi di funzionalità utili al miglioramento della *performance*. Ciò rende complessa la valutazione dello scostamento, suggerendo la necessità procedere ad una revisione degli indicatori/*target* attestati allo specifico obiettivo. Conformemente a quanto già osservato nel paragrafo 3.1, la Relazione riporta le **variazioni intervenute** nel corso dell'esercizio 2025 nella formulazione/descrizione degli obiettivi e riconducibili, perlopiù, alla formalizzazione degli obiettivi di *performance* individuale assegnati dal Sig. Ministro al Direttore Generale dell'AID, successivamente all'emanazione del P.I.A.O.

Con riferimento all'obiettivo individuale n. 3, si osserva che la rendicontazione riportata nell'apposita scheda (*pag. 23 della Relazione*) e riferita all'indicatore n. 5 non è rispondente alla relativa declaratoria (*nr. fatture non pagate in ex PCC*), sebbene sia corretta nella sintesi di cui all'allegato 2 della Relazione. Ad ogni buon fine, sulla scorta dei risultati degli ultimi due esercizi, è auspicabile per il prossimo anno, anche in sede di verifica intermedia, la rimodulazione del valore *target*, in modo che risulti sfidante ma raggiungibile, garantendo l'evidenziazione degli scostamenti.

La Relazione evidenzia le variazioni intervenute durante l'esercizio. Come già rilevato per i criteri n. 3 e 5 i risultati programmati e rendicontati in materia di valutazione partecipativa non appaiono pienamente coerenti. Per quanto precede, il criterio n. 7 risulta soddisfatto con osservazioni.

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 espone 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. 10 e segg.*).

In particolare, il processo adottato dall'AID risulta, nei suoi caratteri essenziali, sostanzialmente rispondente alle indicazioni e alla metodologia di cui al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa, approvato con D.M. in data 11 febbraio 2025 che abroga e sostituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2025, i precedenti Sistemi di misurazione e valutazione.

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

parametro di sostenibilità (*in altre parole, può considerarsi raggiunta l'economica gestione anche nel caso in cui non tutti gli stabilimenti dell'AID siano in "attivo", purché coperti in modo sostenibile da surplus di valore di produzione degli altri, al netto dei costi*).

La Relazione descrive in modo esaustivo il processo di misurazione e valutazione dei risultati adottato, conformemente al vigente SMVP 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 Dipartimento della Funzione Pubblica**

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 e i conseguenti interventi correttivi da mettere in atto.

Tabella 1

Riferimento normativo (d.lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 6, comma 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. Nella Relazione è presente un sottoparagrafo denominato " <i>Variazioni di obiettivi durante l'esercizio e criticità</i> " (pag.25) che dà evidenza di rimodulazioni intervenute in sede di approvazione degli obiettivi da parte del Ministro della Difesa, successivamente all'adozione del P.I.A.O. in data 31 gennaio 2025. La stessa riporta, inoltre, che in corso d'anno, è stato eliminato, nell'ambito dell'obiettivo organizzativo n. 3 in materia di risorse umane, l'indicatore/target relativo al passaggio nei ruoli dell'AID del personale civile delle UU.PP. di Capua e Gaeta , in forza dell'intervenuto slittamento al 31.12.2027 di tale trasferimento in base alla Convenzione Triennale in essere tra AD e AID. Al riguardo, si evidenzia l'esigenza che l'Agenzia svolga tutti i necessari approfondimenti , in coordinamento con le articolazioni competenti del dicastero della Difesa, al fine di conseguire l'obiettivo entro il termine prestabilito.	Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) <i>La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e</i>	La Relazione riporta correttamente: - i risultati organizzativi (pag. 15 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 20 e segg.);	Parzialmente e Conforme

<i>individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.</i>	- la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 15 e segg. e in allegato 2). Alla stregua dei precedenti anni, non si evincono nella Relazione elementi di informazione da riferire al bilancio di genere realizzato. Pertanto, se ne raccomanda nuovamente l’adozione.	
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 e chiara, l’immediatezza della comprensione potrà essere realizzata con infografiche professionali e strumenti di <i>data visualization</i> (Cfr. successivo criterio n. 10 e 11).	Parzialmente e 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>	La Relazione valorizza la tematica ma i dati rendicontati non appaiono pienamente rispondenti all’obiettivo perseguito. Pur avendo già previsto dal 2024 uno specifico obiettivo organizzativo per lo sviluppo di un modello di valutazione partecipativa, si suggerisce di rivedere i relativi indicatori/target in funzione del miglioramento dei servizi resi, che possano tenere in debito conto gli <i>input</i> e le aspettative degli <i>stakeholder</i> di riferimento.	Parzialmente e Conforme
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 (pag. 5 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 (pag. 10 e segg.), 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 sottoparagrafo (pag. 15 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	<i>Pienamente conforme</i>

Obiettivi specifici (triennali)	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 19), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
Performance organizzativa complessiva	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 20), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	Nella Relazione è presente un paragrafo con tale denominazione (pag. 20 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme
Il processo di misurazione e valutazione	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 24 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme

La Relazione rispetta, di massima, 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.)**

Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* “a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.

In merito, si rileva che la Relazione si compone di:

- **6 paragrafi**, per complessive **n. 25 pagine** (nelle quali è stato fatto ricorso a rappresentazioni grafiche, schemi e tabelle, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni);
- **2 allegati**, che riportano informazioni di dettaglio -uno per la modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi e le variazioni di obiettivi durante l'esercizio e criticità- riferite a tematiche trattate negli aspetti essenziali nel corpo della Relazione.

Occorre garantire un migliore bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di presentare gli argomenti con precisione, inoltre, l'immediatezza e la fruibilità devono essere arricchite tramite un ampio ricorso ad infografiche di *data visualization* e rappresentazioni in stile editoriale professionale.

La lunghezza complessiva della Relazione appare, pertanto, adeguata.

La Relazione è redatta in forma chiara e sintetica ma, è opportuno avvalersi maggiormente di rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, per favorire una più ampia leggibilità e fruibilità delle informazioni. Il criterio n. 10 risulta soddisfatto con osservazioni.

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.

Tuttavia, si richiama, quale raccomandazione per il futuro, l'opportunità di:

- rendere più immediata la “lettura” (vedasi precedente para. 3.10) delle dinamiche che influiscono sui risultati raggiunti senza dover ricorrere ad altri documenti che dimensionino o, quanto meno intercettino in maniera più esaustiva, i fatti di gestione rilevanti ai fini dei risultati attesi;

- di indicare con dei riferimenti a piè di pagina, o nello stesso testo il significato degli acronimi.

Ad ogni modo, il linguaggio, è sostanzialmente appropriato, comprensibile (*nonostante il carattere tecnico dei concetti espressi,*) e 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 sulla *performance* 2025 dell'Agenzia Industrie Difesa emerge una:

- **generale conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- **perlopiù corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance* **organizzativa** ed **individuale** del **2025**, in coerenza con gli indirizzi contenuti nel vigente SMVP del Ministero della Difesa, applicabile anche all'AID;
- **attendibile rendicontazione**, sebbene vi siano ancora taluni margini di miglioramento, riguardo sia agli obiettivi organizzativi sia individuali presenti nel P.I.A.O. 2025-2027.

I risultati positivi registrati nella Relazione 2025 attestano:

- al consolidamento delle **tempistiche** per l'invio all'OIV della Relazione, in linea con le previsioni del vigente SMVP, atteso che la validazione dell'OIV costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito ossia consente di soddisfare tempestivamente le legittime aspettative del personale sia ai fini giuridici sia economici;
- alla scelta di **valorizzare i progetti** particolarmente rilevanti in atto per ogni UU.PP., per far meglio comprendere il contesto organizzativo e finanziario in cui ha operato l'Agenzia (*tra cui le nuove linee di indirizzo strategico di tipo industriale, commerciale e organizzativo, illustrate nel dettaglio in apposito paragrafo a pag. 7 della Relazione*);
- alla **correlazione dei punteggi al merito** operata anche per il **2025, come per il 2024**, dal Direttore Generale nei confronti del personale dirigente di II fascia, nonché il dato delle valutazioni dei non dirigenti per quanto, in quest'ultimo caso, la percentuale dei valutati con 100 risulti in leggera crescita rispetto a quella dell'annualità precedente.

Inoltre, dall'analisi della Relazione emergono **ambiti di miglioramento**, finalizzati a:

- **rientrare nei tempi stabiliti dal SMVP** in corrispondenza delle diverse fasi in cui è articolato il processo di valutazione e/o rendicontazione del personale dirigente di II fascia e non dirigente (*ci si attende tra l'altro - come sopra evidenziato - il dato consolidato relativo alle valutazioni del personale non dirigente*);
- **valorizzare** la valutazione dell'efficacia degli investimenti in **formazione del personale civile a più ampio spettro – sia quantitativo sia qualitativo - allo scopo di misurare i diversi tipi di valore creato**, alla luce della Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025 e delle Linee Guida "P.I.A.O." adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 ottobre 2025, nonché di quanto stabilito nel Piano della formazione 2026 dell'AID¹⁷.

¹⁷ Il Piano della formazione per il 2026 dell'AID risulta essere stato adottato il 24.04.2026 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale in data 28.04.2026, in aggiornamento rispetto a quello per il 2025 adottato il 24.10.2025.

e, talune **criticità**, seppur lievi, inerenti all'esigenza di:

- proseguire con maggiore decisione il percorso di qualificazione di obiettivi e indicatori, anche in una logica di **outcome**; al riguardo, si auspica di dedicare attenzione al “*monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili*”;
- sviluppare un **modello di valutazione partecipativa** per trarne utili spunti da valorizzare e far confluire, mediante azioni concrete di intervento, nel ciclo di programmazione, gestione e rendicontazione della *performance*;
- strutturare in modo organico e sistematico gli interventi dell'Agenzia sui temi del **bilancio di genere** e del **bilancio di responsabilità sociale**. Sebbene l'esame delle schede di valutazione dei Dirigenti non generali pervenute all'OIV evidenzia una sensibilità verso tali tematiche, l'attuale assenza di una visione d'insieme non consente ancora di considerare le iniziative avviate come pienamente risolutive;
- avvalersi di strumenti di *data visualization*, di infografica editoriale professionale e *dashboard* per migliorare la chiarezza e la fruibilità dei documenti.

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 2025 dell'Agenzia Industrie 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> 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 con osservazioni
<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 con osservazioni
<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 con osservazioni
<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 con osservazioni
<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