



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Relazione di accompagnamento al
“*Documento di validazione*”
della
Relazione sulla *performance*
per l’anno 2023
dell’Agenzia Industrie Difesa**

Indice

1.	PREMESSA	2
2.	LE FASI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE	2
3.	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE	4
3.1	CRITERIO N. 1: COERENZA FRA I CONTENUTI DELLA RELAZIONE E QUELLI DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025.....	4
3.2	CRITERIO N. 2: COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'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	8
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	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.....	11
3.9	CRITERIO N. 9: CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	11
3.10	CRITERIO N. 10: SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.</i>).....	14
3.11	CRITERIO N. 11: CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (<i>LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE, PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII ECC.</i>)	14
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'**Agenzia Industrie Difesa (AID)**, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 - *e successive modificazioni* - (di seguito **decreto**), **approvata** dal Direttore Generale di AID il **31 luglio u.s.** e trasmessa in pari data all'OIV¹.

Al riguardo, sebbene l'AID abbia comunicato² - *conformemente a quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del decreto* - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) il differimento del termine per l'adozione della Relazione, **è necessario che l'AID** tenga conto delle tempistiche dapprima raccomandate - *nei precedenti processi di validazione* - e poi codificate nell'aggiornamento del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Ministero della Difesa**³, 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 consentire l'efficace svolgimento delle attività e delle verifiche di competenza, da concludersi entro la scadenza normativamente prevista.

Peraltro, 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 D.Lgs. n. 150/2009 (art. 14, c. 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* - come *"validazione"* del processo di misurazione e valutazione svolto dall'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 2022;
- 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:

¹ Con lettera prot. M_D AF47957 REG2024 0008124 in data 31/7/2024 di AID.

² Con lettera prot. M_D AF47957 REG2024 0007298 in data 10/7/2024, l'AID ha comunicato al DFP il differimento dell'approvazione della propria Relazione sulla performance - anno 2023 fornendo le motivazioni del caso.

³ Che disciplina, tra l'altro, le attività dell'OIV sugli Enti vigilati del Ministero della Difesa, tra cui l'AID.

- a) coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli del Piano Integrato di Attività e Organizzazione⁴ (PIAO) relativo all'anno di riferimento;
- 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 che 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*⁵.

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.

⁴ 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*).

⁵ 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.

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 2023 - 2025**

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.) 2023-2025* approvato in data 20 marzo 2023 dal Direttore Generale *pro tempore* dell'Agenzia, **da cui è emersa una sostanziale coerenza**.

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. 16 e seg.), **risultano conformi** ai dati profferiti dal P.I.A.O. 2023-2025. Al riguardo, si segnala che la Relazione riporta, a ragion veduta, l'unica variazione intervenuta nel corso del 2023, che, nel caso di specie, ha riguardato la modifica di un *target* associato all'indicatore "*Grado di realizzazione degli interventi programmati nell'anno 2023*", passato dal 100% all'80%, per renderlo più coerente al contesto organizzativo e finanziario di riferimento (pag. 20)⁶. Tale modifica, infatti, non ha comportato rallentamenti e/o impedimenti nel conseguimento del relativo obiettivo (*riferito all'attuazione di taluni interventi infrastrutturali*), atteso che tutti i lavori programmati sono stati appaltati entro il 2023.

Nel complesso, l'AID - *per quello che qui rileva* - **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.**, ivi inclusi quelli associati alla *mission* istituzionale dell'Agenzia e riferiti al conseguimento dell'economica gestione⁷ (pag. 10 e segg. della Relazione).

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

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

L'OIV, ai sensi del D.M. (Difesa) 27 febbraio 2019⁸, 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 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*

⁶ Nel merito, si riporta che tale modifica, riferita all'obiettivo in materia infrastrutturale, è stata concordata nell'ambito del colloquio (*verbalizzato*) di verifica intermedia avvenuto con il Capo di Gabinetto *pro-tempore* (*su delega del Ministro della Difesa in qualità di Autorità Valutatrice*) e, consistendo in "**una mera precisazione terminologica**", non ha determinato conseguenze rispetto a quanto programmato a fronte di un corrispondente risultato finale comunque positivamente raggiunto.

⁷ L'economica gestione è data dalla differenza tra valore della produzione e costi della produzione (**risultato operativo**), e l'obiettivo è raggiunto quando il risultato operativo è ≥ 0 . Il risultato è peraltro da valutarsi, con la modifica da ultimo apportata al D. Lgs. 66/2010, sia in relazione alle singole unità che in relazione agli esiti di gestione di tutta l'AID nel suo complesso, in base ad un parametro di sostenibilità, per cui può considerarsi raggiunta l'economica gestione anche nel caso in cui non tutti gli stabilimenti dell'AID siano in economica gestione, purché coperti in modo sostenibile da *surplus* di valore di produzione degli altri al netto dei costi.

⁸ Di aggiornamento del precedente D.M. (Difesa) 9 settembre 2013.

organizzativa), approvato con D.M. 12 ottobre 2017 (i cui contenuti sono stati sostanzialmente trasposti nel nuovo SMVP che, come detto, è entrato in vigore dal 1 gennaio u.s.).

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 avviare 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**. Ciò è stato opportunamente illustrato dall'AID nell'apposito paragrafo della Relazione (para. 4.3 "Performance organizzativa complessiva" di pag.16).

Permane, purtroppo, il **ritardo nell'invio all'approvazione del Sig. Ministro del bilancio di esercizio 2023** (trasmesso, a valle dell'attività di vigilanza del Collegio dei Revisori, solo il 27 giugno u.s., in sensibile ritardo rispetto alla scadenza normativamente prevista, ossia il 30 aprile dell'anno successivo), documento questo imprescindibile per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e per la corresponsione delle premialità al personale civile (dirigente e non). Pertanto, si rappresenta l'esigenza di individuare ed eliminare i c.d. "colli di bottiglia" operativi ed organizzativi alla base dei predetti ritardi.

Ciò posto, si rileva che gran parte delle considerazioni riportate nella Relazione dell'AID risultano coerenti con gli esiti delle valutazioni effettuate dall'OIV "anno in corso" e riportate, ad esempio, nel Rapporto di monitoraggio strategico intermedio 2023 (data di rilevazione al 30 giugno 2023), nonché nella Relazione sul funzionamento complessivo dei sistemi dell'anno 2023 del Ministero della Difesa, nel quale sono evidenziate anche le attività riferite all'AID.

I contenuti della Relazione sono coerenti con le valutazioni in ordine alla performance organizzativa effettuate - seppur parzialmente, per le ragioni che seguono - dall'OIV in altri documenti del ciclo di gestione della performance (ad es. rapporto di monitoraggio strategico intermedio 2023).

Ciò, nella considerazione 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.

Per quanto precede, si segnala all'AID l'esigenza di un più attento rispetto delle tempistiche di approvazione del bilancio d'esercizio nei termini statuari e, pertanto, il criterio n. 2 risulta soddisfatto con osservazioni.

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), 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. 2023-2025.

In particolare, con riguardo a ciascuno dei **n. 5 Obiettivi organizzativi** - anno 2023, sono riportati:

- nel testo della Relazione (pag. 10 e segg.), i dati di consuntivazione riferiti a ciascun obiettivo (di cui n. 3 obiettivi pienamente conseguiti e i restanti n. 2 obiettivi raggiunti

al 60% circa), misurati in ragione del livello di conseguimento 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 della validazione delle precedenti Relazioni, **si ribadisce l'opportunità di indicare, per il tratto a venire i risultati conseguiti in maniera più esaustiva**, ad esempio:

- ricorrendo a codici colore predefiniti (*verde, giallo e rosso*), che ne agevolino la leggibilità e la consultazione anche ai non addetti ai lavori e/o ai cittadini, nonché agli altri *stakeholder* esterni, possibilmente per singola Unità produttiva attesa la trasversalità degli obiettivi alle attività lavorative ivi svolte;
- riportando in tabella sinottica, per la diretta comparazione, i risultati raggiunti, anche in termini di economica gestione, da parte di ciascuna Unità produttiva (UP).

Di converso, è da apprezzare il livello di dettaglio nell'indicazione dei fattori e del meccanismo di calcolo adottati per la misurazione dei risultati di ciascuno degli obiettivi prefissati.

Infine, si segnala l'opportunità di dedicare maggiore attenzione al **bilancio di genere** e introdurre iniziative strutturate - *da valorizzare nella Relazione - per la rilevazione della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione degli stakeholder*, anche eventualmente con l'implementazione di un proprio **modello di valutazione partecipativa**;

- b. performance individuale**, un generale, sintetico e chiaro inquadramento normativo e metodologico dei processi di misurazione e valutazione della *performance* individuale riguardanti il personale civile⁹, dirigenziale e appartenente alle aree funzionali (*pag. 17 e segg. della Relazione*), come disciplinati dai rispettivi e vigenti *ratione temporis* SMVP¹⁰ approvati dall'Autorità di vertice del Ministero della Difesa (*Ente vigilante*), i quali trovano applicazione - *con gli opportuni adattamenti* - anche per l'AID.

Gli obiettivi annuali 2023 di *performance* individuale (*a loro volta declinati in obiettivi organizzativi¹¹ ed individuali¹²*) sono in massima parte quelli attribuiti al Direttore Generale di AID come presenti nel P.I.A.O. 2023-2025, e il relativo livello di raggiungimento è riportato nella Relazione, con indicazione delle fonti di dati utilizzati per la misurazione degli obiettivi. La Relazione evidenzia, altresì, con indicazione della corrispondente motivazione, gli scostamenti tra risultati realizzati e valori attesi.

Più in dettaglio, dalla Relazione emerge (*pag.19*) che il procedimento di **valutazione individuale 2023** riferito:

⁹ In ambito Ministero della Difesa, i "Sistemi" per la valutazione della *performance* individuale si applicano al solo personale civile. Ciò, in quanto l'art. 3 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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...". Il personale militare del Dicastero, infatti, è interessato da un diverso sistema di valutazione, disciplinato dagli articoli 688 e seguenti del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 ("Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare").

¹⁰ Si tratta, nello specifico, del:

- "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* individuale del personale civile delle aree funzionali" per il personale non dirigente di cui al D.M. del 10.11.2015.

¹¹ Gli obiettivi organizzativi sono assegnati annualmente, o in corso d'anno, e sono quelli derivanti da atti di indirizzo e/o direttive politiche.

¹² Gli obiettivi individuali sono quelli discendenti dal provvedimento di conferimento dell'incarico, nonché derivanti, anche in corso d'anno, da atti di indirizzo e/o direttive politiche.

- **al dirigente con incarico di livello dirigenziale generale (o di I fascia)** si è concluso anticipatamente con l'avvicendamento alla guida dell'AID intorno alla fine dell'anno¹³. Nel 2023, che è coinciso con il terzo ed ultimo anno di mandato della precedente *governance*, il Direttore Generale, come già riportato dall'OIV nella “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*” prodotta per l'anno di interesse, ha conseguito un **punteggio inferiore a quello massimo**, ancorché ricompreso nella fascia apicale di merito 91-100;
- **ai dirigenti con incarico di livello dirigenziale non generale (o di II fascia)**, ha riguardato complessivamente **n. 8 unità**, le quali - *in relazione alla sopra riferita cessazione del Direttore Generale pro tempore* - sono state anticipatamente valutate rispetto alla naturale scadenza del 31 dicembre 2023, **con l'attribuzione del massimo punteggio (100/100)**;
- **al personale delle Aree**, ha interessato **n. 669 unità**¹⁴, le cui valutazioni sono così ripartite:
 - **n. 656 u.** (*pari al 98%*) nella fascia apicale di punteggio da 91 a 100; di esse, quanto al tema della differenziazione dei giudizi valutativi, **n. 351** (*corrispondente al 52,47%*), hanno conseguito il punteggio massimo effettivo di 100;
 - **n. 12 u.** (*pari all'1,9%*) nelle fasce di punteggio sottostanti a quella apicale da 51 a 90;
 - **n. 1 u.** nella fascia di punteggio da 0 a 40.

Al riguardo, si richiama l'attenzione sull'opportunità di mantenere alta l'attenzione sul tema della **differenziazione delle valutazioni individuali**, con particolare riguardo al personale dirigenziale con incarico di livello non generale, che nel 2023 ha fatto registrare un risultato - ***appiattimento sul massimo punteggio*** - in controtendenza rispetto alle precedenti annualità.

Sul punto, preme rappresentare che la Corte dei conti nella recente deliberazione n. 62/20024/G¹⁵ ha richiamato la necessità di conferire effettività ai sistemi di misurazione e valutazione della *performance* attraverso il corretto riconoscimento del merito e la corrispondente distribuzione delle premialità secondo l'approccio selettivo delineato dal d.lgs. n. 150/2009.

Si segnala, infine, per completezza di informazione che non risultano pervenute istanze di conciliazione volte a promuovere il riesame e la modifica dei punteggi conseguiti.

La Relazione restituisce nel complesso una buona sintesi dei risultati conseguiti dall'A.D. con riguardo sia alla *performance organizzativa* (per la quale sussistono, tuttavia, margini di miglioramento nella qualità delle informazioni rese), sia a quella individuale, nella quale, peraltro, va sottolineata la mancata differenziazione delle valutazioni dei punteggi attribuiti, con particolare riguardo al personale dirigenziale civile con incarico di livello non generale.

Per quanto precede, il criterio n. 3 risulta soddisfatto con osservazioni.

¹³ Il Direttore Generale *pro-tempore* è infatti cessato dall'incarico in data 21 novembre 2023. Il nuovo Direttore Generale è stato nominato con d.P.R. del 1° dicembre 2023, assumendo l'incarico in data 15 dicembre 2023.

¹⁴ Il personale civile non dirigente complessivamente operante presso AID (comprensivo quindi del personale dell'Amministrazione Difesa in servizio o in “distacco” presso AID e del personale “comandato in” da altre P.A.), è pari a complessive n. 706 unità (dato al 01.01.2023), comprensive delle unità in “distacco in”. Per le n. 761 unità sopra indicate, si riporta il seguente dettaglio:

- n. 669 valutate;

- n. 37 non valutate (*pensionamenti, decessi, prolungata malattia, prolungata assenza, periodo inferiore a 90 giorni, ecc.*).

¹⁵ Corte dei conti - Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato, Deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G relativa alle “Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020 - 2022)”.

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 al presente criterio di verifica, si segnala - *preliminarmente* - che la Relazione richiama (*in più parti del testo*) i **documenti programmatici** di indirizzo e di sviluppo delle attività dell'AID pubblicati nel sito istituzionale dell'Agenzia e nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ottica di favorire la più ampia conoscibilità dell'attività da parte degli *stakeholder* esterni, tra cui:

- **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA E IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**, entrambi confluiti nel P.I.A.O. 2023;
- **PROGRAMMA DI ATTIVITÀ E BUDGET D'ESERCIZIO 2023**.

Ciò posto, nell'ambito della **performance organizzativa** (*e, più segnatamente, nell'Obiettivo organizzativo 3 "Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza"*) sono presenti i seguenti indicatori:

- "Livello di adempimento degli obblighi in materia di trasparenza in relazione a quelli indicati dal PIAO 2023" (valore target 100%);
- "Garantire un livello di servizio valore $\geq$ a quella della rilevazione finale dell'anno precedente" (valore target $\geq$ al dato 2022);

Per entrambi gli indicatori emerge un livello di conseguimento del 100%, come confermato anche dal monitoraggio condotto dall'OIV. Ciò, precisando che l'Attestazione riguarda solo determinati *item*, che sono quelli attenzionati e comunicati annualmente dall'ANAC. I risultati dei predetti indicatori - *in relazione ai rispettivi "pesi"* hanno contribuito a determinare il conseguimento del corrispondente Obiettivo organizzativo.

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. 10 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. 2023 – 2025 e trovano una chiara descrizione 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.*).

Al riguardo, si segnala - *quale possibile intervento di miglioramento* - l'opportunità di:

- **introdurre indicatori multidimensionali** o, comunque, **più tipologie di indicatori** per misurare ciascuno degli ambiti della *performance* organizzativa (*come indicati dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009*);
- **affinare la qualità e la rilevanza degli indicatori di performance utilizzati**, atteso il ricorso, in taluni casi, ad **indicatori poco significativi** [*ad es. un eccessivo ricorso agli indicatori binari quali "Completamento dei lavori di adeguamento della Centrale (SI/NO)", "(SI/NO); "Organizzazione di un evento di divulgazione dei risultati dell'esperimento pilota entro il 31/12/2023", (SI/NO)]*].

Inoltre, la Relazione riporta uno specifico sottoparagrafo (2.2 "Principali indicatori di impatto") nel quale è data evidenza - *anche con il ricorso a tabelle esplicative* - alla composizione del valore della produzione suddivisa tra Amministrazione Difesa e altri clienti.

A tal proposito, sarebbe auspicabile l'introduzione di uno specifico obiettivo/indicatore che evidenzi - *per il tratto a venire* - i valori di produzione di anno in anno raggiunti, in favore del cliente AD e clienti terzi, al fine di apprezzarne il *trend* e storicizzarne il dato.

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. 2023-2025, pur ravvisando margini di miglioramento nella qualità degli indicatori utilizzati. 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, UNI CEI EN ISO/IEC 27001; UNI ISO 37001:2016 - ABMS per i servizi di dematerializzazione e conservazione dei documenti informatici*) che AID sta estendendo a tutti gli ambiti dei principali processi industriali, a supporto dell'attendibilità delle valutazioni rese.

Tale aspetto potrà contribuire, adeguatamente implementato in fase di esecuzione, a superare i limiti dell'**autoreferenzialità** dei giudizi e dell'**auto produzione** dei dati.

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 per la redazione della Relazione sulla *performance* e il **Sistema Informativo Finanziario (SIFAD)** per il controllo strategico esercitato dall'OIV.

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. 2023-2025, il Programma di attività e budget d'esercizio 2023, ecc.*) 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 2023, ecc.*), da cui è emerso che gli stessi sono risultati affidabili.

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, si rammenta (*cit. nota 7*) che il risultato operativo da valutarsi, 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 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*).

Tale *mission* è stata declinata nel P.I.A.O. 2023 in uno specifico obiettivo (**organizzativo n. 5**) che prevede puntuali indicatori per valutare i risultati conseguiti dalle singole Unità Produttive.

Il predetto obiettivo, tuttavia, come riportato nella Relazione (pag. 14 e segg.) **non è stato raggiunto** (livello di conseguimento pari al 60%, con un **risultato operativo che segna una perdita di 7,1 M€**, mentre il 2022 si era chiuso con un positivo di 1,7 M€).

Analogamente, l'**obiettivo organizzativo n. 1** concernente il **“reclutamento di nuove risorse di personale”** riporta un livello di conseguimento complessivo del 61%.

La Relazione riporta in un apposito sotto paragrafo denominato **“Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi”** (pag. 5 e segg.), le motivazioni sottese - per entrambi gli obiettivi - a tali **scostamenti**.

Con specifico riguardo **all'obiettivo riferito all'economica** gestione, la Relazione riporta che il significativo disavanzo *“è stato in gran parte determinato da una più attenta valutazione delle rimanenze di magazzino, dei lavori in corso, dei cespiti e del fondo rischi ed oneri”*¹⁷. Inoltre, sono individuati/analizzati i **fattori di carattere generale** che hanno impattato sui risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2023, tra cui il *“contesto macroeconomico caratterizzato da una dinamica complessa dell'inflazione, per effetto della discesa dei prezzi dei beni energetici e delle politiche monetarie, e dell'allentamento delle tensioni sui costi delle forniture, nonostante il permanere della criticità del contesto geopolitico, in relazione alla guerra in Ucraina, al riaccendersi dei conflitti mediorientali e a nuove instabilità in altre aree mondiali”*.

Al riguardo, nell'ottica di favorire la leggibilità e comprensione del testo da parte dell'utenza interna ed esterna e soprattutto dei non addetti ai lavori, è auspicabile che la Relazione contenga **l'indicazione di come tali fattori abbiano concretamente (e in quale misura) impattato sulla performance conseguita complessivamente dall'AID e a livello di singola Unità Produttiva** (per queste ultime andrebbe evidenziato il risultato operativo conseguito almeno nell'ultimo triennio, accompagnato con le indicazioni di dettaglio in corrispondenza di eventuali picchi positivi o negativi).

Inoltre, in un altro paragrafo della Relazione (rubricato *“Misurazione e valutazione della performance organizzativa, pag. 10*) è possibile rinvenire le **specifiche motivazioni** (pag. 15 e seg.) che hanno influito sul livello di conseguimento dell'obiettivo riferito all'economica gestione di alcune (**ma non tutte**) Unità produttive, tra cui:

- **Firenze**, che ha fatto registrare una riduzione della produzione di circa Kg 100 di infiorescenze di cannabis per uso medico, a causa delle interruzioni delle lavorazioni per l'effettuazione dei lavori di allaccio delle apparecchiature del reparto per la futura produzione di estratti e per la risoluzione delle deviazioni riscontrate da AIFA in sede di ispezione;
- **Torre Annunziata**, che ha ottenuto risultati inferiori alle aspettative a causa del fermo e della messa in stato di conservazione delle linee di produzione delle mascherine FFP2.

Per ciò che concerne, infine, **l'obiettivo riferito al reclutamento del personale**, la Relazione riporta che il mancato conseguimento del target è da imputarsi - *tra l'altro* - ad *“alcune rinunce da parte dei candidati selezionati per le sedi rese disponibili”*.

La Relazione evidenzia solo parzialmente e in modo non organico le cause sottese agli scostamenti riscontrati tra i risultati programmati e quelli effettivamente conseguiti che, invece, andrebbero analizzate con un maggiore livello di dettaglio e, pertanto, il criterio n. 7 risulta soddisfatto con osservazioni.

¹⁷ Le motivazioni addotte da AID saranno oggetto di attenta verifica da parte dell'OIV in occasione del prossimo monitoraggio strategico.

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, rispondente alle indicazioni e alla metodologia di cui al:

- “Sistema di misurazione e valutazione della performance **organizzativa** del Ministero della Difesa”, approvato con D.M. in data 12 ottobre 2017;
- “Sistema di misurazione e di valutazione della performance **individuale del personale dirigenziale**”, approvato con D.M. in data 29 settembre 2016;
- “Sistema di misurazione e valutazione della performance **individuale del personale civile delle aree funzionali**” approvato con D.M. in data 10 novembre 2015,

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

In merito, la Relazione evidenzia che l'anno 2023 è stato caratterizzato dall'**aggiornamento¹⁸**, 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** (pag. 19).

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

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, 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</i>	L'argomento è trattato. Nella Relazione è presente un sottoparagrafo specifico denominato “ <i>Variazioni di obiettivi durante l'esercizio e criticità</i> ” (pag.20). Tuttavia, si raccomanda, per il futuro, di motivare in maniera esaustiva - <i>nel testo</i>	Sostanzialmente Conforme

¹⁸ Ai sensi dell'art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009.

di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c.	della Relazione - le ragioni che hanno portato alle variazioni realizzate in corso di esercizio al fine di ricondurre tali circostanze a fenomeni contingenti non prevedibili. E' palese che il correlato ridimensionamento dei valori <i>target</i> dovrà avvenire all'interno di una zona di equilibrio tra l'effettiva capacità di conseguire i risultati attesi e la spinta verso il miglioramento del livello di <i>performance</i> .	
Art. 10, comma 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. 11 e segg.) e individuali raggiunti (pag. 17 e segg.); - la rilevazione degli eventuali scostamenti (pag. 11 e segg. e in allegato 2). Alla stregua del precedente anno, non si evincono nella Relazione elementi di informazione da riferire al bilancio di genere realizzato. Pertanto, se ne raccomanda nuovamente l'adozione anche in ragione dell'importanza che l'AID riserva ai temi presidiati dal CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a beneficio del personale dipendente.	Parzialmente 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 e 11).	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 non contiene specifici dati al riguardo, limitandosi a rilevare la revisione dei vigenti SMVP in ottemperanza alle indicazioni rese dalla Funzione Pubblica con proprie linee guida, anche "in un'ottica di rafforzamento del concetto di valutazione partecipativa della performance organizzativa, in previsione di un maggior coinvolgimento degli stakeholder al fine di ridurre l'autoreferenzialità delle valutazioni e rafforzare i sistemi di gestione della performance" (pag. 18). Con l'entrata in vigore del nuovo SMVP è auspicabile che l'Agenzia implementi un proprio percorso di valutazione partecipativa che, unitamente alla nuova strategia di comunicazione, potrà essere elemento decisivo anche nell'ottica dell'elaborazione di un bilancio di	Non valutabile

	responsabilità sociale - esigenza rappresentata da già in sede di validazione della Relazione sulla performance 2022 - per aumentare la propria visibilità e, conseguentemente, addivenire a nuove collaborazioni e <i>partnership</i> nei mercati di riferimento. Da segnalare che l'AID riserva visibilità alla <i>customer satisfaction</i> nell'ambito del proprio sito istituzionale (https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Pagine/customer_satisfaction.aspx) per intercettare il grado di soddisfazione dei cittadini e degli altri utenti finali sulle attività ed i servizi erogati dall'Agenzia.	
Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione "in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"	La Relazione è stata approvata dal Direttore Generale dell'AID.	Pienamente conforme

Tabella 2

Contenuti richiamati nelle Linee Guida n. 3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
I principali risultati raggiunti	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 5 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme
Analisi del contesto e delle risorse	Nella Relazione è presente lo specifico paragrafo (pag. 8 e segg.), i cui contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.	Pienamente conforme
Obiettivi annuali	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 10 e segg.), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
Obiettivi specifici (triennali)	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 16), i cui contenuti sono conformi alle Linee Guida.	Pienamente conforme
Performance organizzativa complessiva	Nella Relazione è presente lo specifico sottoparagrafo (pag. 16), 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. 17 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. 20 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:

- **7 paragrafi**, per complessive **n. 20 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 l'evoluzione nel tempo di taluni aspetti economico-finanziari dell'AID e l'altro per il livello di conseguimento dei singoli obiettivi organizzativi e individuali- riferite a tematiche trattate negli aspetti essenziali nel corpo della Relazione,

che garantiscono un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di presentare un livello di precisione e di dettaglio con riguardo agli argomenti trattati.

La lunghezza complessiva della Relazione appare, pertanto, adeguata.

Si suggerisce nuovamente, per il tratto a venire, di rilevare le informazioni poste a presidio della dimensione dell'**outcome e del valore pubblico** generato in una tabella sinottica facilmente intelligibile¹⁹.

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.

Inoltre, si rileva positivamente la presenza di un apposito paragrafo (n. 7 a pag. 20) in cui sono esplicitati tutti gli acronimi/sigle utilizzati nel testo della Relazione.

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

- rendere più immediata la “lettura” 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 approfondire, in termini di impatti sulla gestione, le considerazioni alla base degli scostamenti che potranno verificarsi nei prossimi cicli di gestione, così da contestualizzare in termini misurabili i fatti/eventi che potranno incidere sulla *performance* conseguibile.

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.

¹⁹ Ad esempio, di immediata rilevazione del risultato operativo complessivo conseguito, raffrontato con il triennio precedente, declinato nel risultato operativo di ciascuna UP.

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 dei dati e degli elementi di informazione contenuti della Relazione sulla *performance* 2023 dell'Agenzia Industrie Difesa emerge una:

- **generale conformità** alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP;
- **corretta applicazione del processo di misurazione e valutazione** dei risultati relativi agli obiettivi di *performance* **organizzativa** ed **individuale** del 2023, in coerenza con gli indirizzi contenuti nei vigenti SMVP del Ministero della Difesa, applicabili - *con gli opportuni adattamenti* - all'AID;
- **attendibile rendicontazione**, sebbene vi siano ancora taluni margini di miglioramento, dei risultati conseguiti nel 2023 con riguardo agli obiettivi (*organizzativi ed individuali*) presenti nel P.I.A.O. 2023-2025.

I principali **miglioramenti** registrati nella Relazione 2023, rispetto alle precedenti annualità, attengono:

- alla **qualità e al livello di dettaglio** delle informazioni riferite **all'assetto organizzativo** (*centrale e periferico*) e di **governance**, che restituiscono una fotografia chiara e fedele delle attività istituzionali, della *mission* e delle strategie organizzative/industriali adottate dell'AID;
- alla scelta di **valorizzare i principali fatti di gestione** che hanno caratterizzato il 2023, per far meglio comprendere il contesto organizzativo e finanziario in cui ha operato l'Agenzia (*tra cui i finanziamenti ricevuti con il DL 48/2023 pari a 14,5 M€ per interventi di adeguamento e rinnovamento degli impianti industriali, le assunzioni a tempo determinato di n. 48 apprendisti presso le UP di Gaeta e Capua e l'ultimazione dei lavori presso la centrale idroelettrica di Fontana Liri per l'avvio già nei primi mesi del 2024 della produzione di energia elettrica*);
- al maggior ricorso a tabelle e grafici per illustrare i dati dei **principali indicatori di impatto**, che agevolano il lettore nella comprensione dei risultati operativi conseguiti, anche grazie al confronto con i dati registrati nell'anno precedente [*con particolare riguardo alla composizione del valore della produzione tra clienti A.D. (c.d. mercato captive, pari al 64%) e altri clienti (pari al 26%) in sensibile incremento rispetto al 2022 (allora pari al 19%)*];
- all'esposizione dettagliata e esaustiva della fonte dati e della modalità di calcolo prevista per ciascun indicatore utilizzato per la misurazione degli obiettivi di *performance* (*organizzativi ed individuali*).

Inoltre, dall'analisi della Relazione emergono delle **criticità**, seppur lievi, inerenti:

- al **rispetto della tempistica per l'invio all'approvazione del Ministro della difesa del bilancio di esercizio**, attività propedeutica alla predisposizione e all'approvazione della Relazione sulla *performance*, da inviarsi all'OIV **entro il 15 giugno** per le previste attività di validazione;
- alla **differenziazione delle valutazioni individuali**, con particolare riguardo a quelle del **personale dirigenziale con incarico di livello non generale**, che hanno registrato un generalizzato appiattimento sul massimo punteggio (100/100), in controtendenza rispetto alle precedenti annualità;
- alla necessità di dedicare maggiore attenzione al **bilancio di genere** (*ex art. 38-septies della legge n. 196 del 2009*) e di introdurre iniziative strutturate per la rilevazione della **qualità dei servizi e del grado di soddisfazione degli stakeholder**, implementando il **modello di valutazione partecipativa** (*conformemente alle indicazioni contenute nel nuovo SMVP*), per trarne utili spunti da valorizzare e far confluire, mediante azioni concrete di intervento, nel ciclo di programmazione, gestione e rendicontazione della *performance*;

- all'opportunità, più volte segnalata, di dotare l'Agenzia di un **bilancio di responsabilità sociale** per aumentare la propria visibilità e, conseguentemente, addivenire a nuove collaborazioni e *partnership* nei mercati di intervento;
- all'adozione di **indicatori multidimensionali** o, comunque, di **più tipologie di indicatori** per misurare ciascuno degli ambiti della *performance* organizzativa (*ex art. 8 d. lgs. 150/2009*), **alimentati da dati provenienti da fonti oggettive** o comunque non autodichiarati;
- all'opportunità di proseguire ulteriormente e con maggiore decisione il percorso già avviato di **qualificazione di obiettivi e indicatori, anche in una logica di outcome**;

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 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 con osservazioni
<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
<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