

**Allegato F: Gli obiettivi e gli indicatori per la
misurazione del grado di raggiungimento assegnati ai
Dirigenti Civili con incarico di Livello Generale**

SCHEMA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	COMMISERVIZI				
		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ					
1	Migliorare la conoscenza del nuovo capitolato tecnico relativo ai contratti del servizio di ristorazione aventi efficacia dal 1° gennaio 2026. Indicatori: 1. Predisposizione di materiale didattico/formativo a favore degli E/D/R fruitori del servizio: Valore target: 1 (1=SI; 0=NO) entro il 1° quadrimestre 2025 Baseline 2024:// 2. Numero attività formative: Valore target: ≥ n. 167 Enti pari al 50% degli Enti totali (334) Baseline 2024://	SI	SI	8		
2	Assicurare nei contratti di fornitura di beni e servizi di competenza un livello di servizio ottimale, pur a fronte della relativa situazione di carenza di personale. Stakeholder: <i>Enti di F.A., Stati Maggiori</i> Indicatori: 1. Contratti di beni e servizi stipulati e loro valore/lettere di mandato degli Enti Committenti (%) Valore target: = 100% Baseline 2024: 83 € 426.953.090,96 / 83 (100%) 2. Termine di conclusione del procedimento di gara aperta Valore target ≤ baseline 2024 Baseline 2024: 126 3. Contratti R&T stipulati e loro valore / programmi previsti e finanziati (%) Valore Target: = 100%. Baseline 2024: 1 € 418.460,00 / 1 € 418.460,00 (100%) 4. Somme impegnate per contratti di Ricerca e sviluppo/ somme finanziate per contratti di ricerca e sviluppo (%) Valore target: = 100% Baseline 2024: 10 € 711.646,45/ 10 € 711.646,45 (100%)	SI	SI	15		
3	Assicurare nella materia del contenzioso di competenza, un livello di servizio ottimale nel rispetto dei tempi previsti per la costituzione in giudizio, pur a fronte della relativa situazione di carenza di personale. Indicatori: 1. Costituzioni in giudizio / ricorsi pervenuti nell'anno; Valore target: = 100%; Baseline 2024 (9/9 100%) 2. Termine di trasmissione atti Avvocatura Valore target: < termine per la costituzione in giudizio	SI	SI	10		

	Assicurare il monitoraggio dei consumi e della spesa per energia elettrica dell'area T/A di competenza, provvedendo a rilevare ed aggregare i dati delle relative U.O. Indicatori: 1. Ammontare complessivo dei consumi di energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in MWh) Valore target: ≥ 0 Baseline 2024: 9.559,08 2. Ammontare complessivo della spesa per energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in €) Valore target: ≥ 0 Baseline 2024: € 2.476.638,47 3. Variazione dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in MWh) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2024: MWh - 366,43 (aumento nel 2024 di MWh 366,43) 4. Variazione percentuale dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2024: - 3,99% (aumento nel 2024 del 3,99%) 5. Variazione della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in €) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2024: € 248.160,33 (diminuzione nel 2024 di € 248.160,33) 6. Variazione percentuale della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF-1 Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2024: 9,1074% (diminuzione nel 2024 del 9,1074%) 7. EdR dell'area T/A che hanno aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.); Baseline 2024: 15; Valore target: $\geq$ baseline 2024 8. EdR dell'area T/A che non hanno ancora aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Baseline 2024: 6 Valore target: $\leq$ baseline 2024 9. Fatture registrate rispetto alle fatture pervenute nei termini utili alla rilevazione; Baseline 2024: 108/108 100%; Valore target: = 100% 10. Enti monitorati rispetto agli enti da monitorare; Valore target: = 100% 11. Monitoraggio effettuato nel rispetto delle date di osservazione indotte dal monitoraggio strategico OIV: - CONSUNTIVO 2024 (FEB/MAR 2025) - INTERMEDIO 2025 (LUG/AGO 2025) Valore target: = 2 monitoraggi nelle tempistiche indicate. 12. Enti dell'Area di competenza cui Commiservizi assicura il pagamento delle utenze di energia elettrica (nr.) 13. Enti dell'Area di competenza monitorati ai fini del controllo dei consumi e della spesa per energia elettrica (nr.) 14. Fatture per la fornitura di energia elettrica pagate oltre la scadenza alla data di rilevazione (nr.) 15. Fatture per la fornitura di energia elettrica pervenute alla data di rilevazione (nr.) 16. Fatture per la fornitura di energia elettrica pagate entro la scadenza alla data di rilevazione (nr.)				
4		SI	SI	5	

5	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza . Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline: livello di trasparenza 2024= 100%	SI	SI	3		
6	Migliorare le Specifiche Tecniche di riferimento delle razioni viveri da combattimento mediante l’istituzione di un gruppo di lavoro interforze e multisettoriale. Indicatori: 1. Mappatura delle principali criticità dell’esecuzione contrattuale entro il 1° trimestre; Valore target: 1 (1=sì; 0=no); 2. Nuovo capitolato tecnico (1=sì; 0=no); valore target: 1 .	SI	SI	7		

	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Promuovere il pagamento di tutte le fatture relative a beni e servizi garantendo un livello di servizio pari a zero giorni di ritardo tenuto conto delle criticità connesse dei fondi della L. n. 145/2016 (missioni internazionali). Indicatori: 1. N. pagamenti effettuati nell’anno per ciascun capitolo relativo a beni e servizi oggetto degli affidamenti / fatture ricevute ed esigibili Valore target: 100% con indicazione dell’importo dei pagamenti per ciascun capitolo 2. Tempo medio di pagamento (nn. gg.) rilevato da Area RGS (ex PCC); Valore target: 30 (trenta) gg. (ovvero 60 – sessanta – gg. laddove previsto) 3. Tempo medio di ritardo (nn. gg.) dei pagamenti rilevato da Area RGS (ex PCC) Valore target: 0 (zero) gg. di ritardo	SI	SI	11		
2	Promuovere la formazione del personale civile, anche con qualifica dirigenziale, della struttura diretta nell’ambito del piano di cui all’art. 6 c. 2 lett b) del DL. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, con particolare riferimento alle iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati nella Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023. Stakeholder: <i>Personale della D.G.</i> Indicatori: 1. Aggiornamento per il 2025 del fabbisogno formativo del personale della D.G., entro il 1° trimestre Valore target: ≥ 1 aggiornamento con individuazione del nr. unità di personale da formare 2. Ore assicurate alle iniziative di formazione per il personale Valore target: ≥ 40 ore annue pro capite positivamente certificate	SI	SI	8		

	Baseline 2024: 24h del personale civile avviato a formazione					
3	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: ore di formazione positivamente certificate Valore target: ≥ 40 h Baseline 2024: 24 h	SI	SI	8		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

QUALITÀ' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHE' COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	COMMISERVIZI				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, <i>e-mail</i> ; telefono; <i>video-meeting</i> ; ecc.)			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2025

Dirig.		Direttore Centrale ISPEDIFE				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'	2026	2027	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	Assicurare l'attività ispettiva ordinaria e straordinaria secondo programmazione strategica, con particolare riferimento al controllo sulle condizioni di tenuta ed aggiornamento delle scritture contabili dei beni immobili, nonché sulle modalità di rilevazione e contenimento dei consumi (luce, gas, acqua) Indicatore 1¹: Numero di ispezioni effettuate nell'anno 2025 Valore Target: ≥ 80 ispezioni effettuate secondo programmazione strategica Baseline 1: 106 (numero medio di ispezioni effettuate nel triennio 2022-2024) Indicatore 2¹: Volume delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R ispezionati nel 2025 Valore Target: ≥ € 409.500.000 pari al volume delle risorse finanziarie da programmazione strategica ² Baseline 2: €. 723.423.888 (valore medio riferito al volume delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R ispezionati nel triennio 2022-2024) Indicatore n. 3: Controlli sugli inventari degli immobili di tutti gli E/D/R ispezionati Valore target: = tutti gli inventari degli E/D/R ispezionati come da programmazione strategica Baseline 3: = 587 (valore medio del numero degli inventari controllati nel triennio 2022-2024) Indicatore 4: Controlli presso tutti gli E/D/R verificati circa l'applicazione nell'anno di iniziative/buone pratiche volte al contenimento dei consumi di energia elettrica/acqua/gas³ Valore target: = tutte le utenze gestite dagli E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 4: 150 (valore medio del numero di utenze controllate nel triennio 2022-2024) Indicatore 5: Controlli effettuati sull'effettiva applicazione presso gli E/D/R ispezionati nell'anno del regime fiscale delle accise con aliquota agevolata per le utenze di gas naturale³ Valore target: = tutte le utenze gas gestite dagli E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 5: 95 utenze gas naturale verificate nel 2024 Indicatore 5 bis (di contesto): Verifica e valorizzazione del decremento della spesa per consumi dell'ultimo biennio³ presso gli E/D/R che risultino aver aderito al regime agevolato delle accise su gas naturale. Valore target: = verifica di tutti gli E/D/R che hanno aderito al regime agevolato Baseline: 0	SI	SI	25		

¹ Fonte: SIFAD – Sistema Informativo Finanziario Amministrazione Difesa

² Il target relativo al valore del volume delle risorse finanziarie, trattandosi di un dato non preliminarmente determinabile, è suscettibile di variazione in quanto il dato definitivo sarà noto solo al termine dell'anno di riferimento.

³ In merito agli indicatori nn. 4, 5 e 5 bis, sarà dedicata apposita sezione nella **Relazione dei rilievi significativi redatta per l'anno 2025**, al fine di consentirne la più ampia diffusione e predisporre per l'EF 2026 un indicatore ulteriore che sia in grado di quantificare, per tutti i consumi di energia elettrica/acqua e gas, il Δ risparmiato.

2	Intensificare le verifiche previste in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali e incompatibilità dei dipendenti civili del Ministero della Difesa. Indicatore 1: Incremento del numero dei dipendenti civili controllati nell'anno (%) Valore target: $\geq +5\%$ rispetto al 2024 (162 dipendenti) Baseline 1: n. 154 dipendenti controllati nel 2024 Indicatore 2: Aggiornamento/revisione del documento relativo a specifiche tematiche inerenti il settore, con particolari focus in materia, e sua divulgazione agli Organi interessati (1=SI; 0=NO) Valore target: =1 Baseline 2: = 1 Vademecum sulle modalità e sulle preclusioni relative allo svolgimento di attività lavorative extra-istituzionali (aggiornato al 23/12/2024) Indicatore 3: Disamina di tutte le denunce esterne pervenute nell'anno 2025 Valore target: = rapporto denunce esaminate /denunce pervenute =1 Baseline 3: = 1 (=2,33/ 2,33; 2,33= valore medio denunce pervenute ed esaminate nel triennio 2022-2024)	SI	SI	15		
3	Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, la conoscenza delle disposizioni previste nella sezione "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del PIAO 2024-2026 del Ministero della difesa e la relativa ottemperanza, in armonia con le indicazioni fornite dal referente, in materia, del Dicastero. Indicatore 1: Controlli diretti ad accertare la conoscenza della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 del Dicastero in tutti gli E/D/R ispezionati nel 2025 Valore target: ≥ 80 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 1: 106 (numero medio dei controlli eseguiti nel triennio 2022-2024) Indicatore 2: Verifiche eseguite negli E/D/R ispezionati circa la formale emanazione di specifiche disposizioni in materia Valore target: ≥ 80 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 2: 106 (numero medio delle verifiche effettuate nel triennio 2022-2024) Indicatore 3: Colloqui effettuati con personale degli E/D/R ispezionati, diretti ad appurare la conoscenza dei contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 del Dicastero Valore target: ≥ 240 (pari a minimo 3 colloqui svolti durante ciascuna delle 80 ispezioni di cui alla programmazione strategica) Baseline 3: 415 (numero medio dei colloqui svolti nel triennio 2022-2024) Indicatore 4: Controlli eseguiti, negli E/D/R/ ispezionati, sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione degli incarichi e relativa segnalazione al RPCT di eventuali violazioni della predetta misura Valore target: ≥ 80 controlli presso E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 4: 106 (numero medio di controlli eseguiti nel triennio 2022-2024)	SI	SI	5		
4	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza. Indicatore 1: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (%) Valore target: 100% Baseline 1: Livello raggiunto nel 2024 (=100%)	SI	SI	3		

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2025	2026	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	Consolidare l'attività di verifica, attraverso controlli a campione, dei contratti di permuta, laddove stipulati. Indicatore 1: Relazione, corredata dal raffronto di dati statistici, sugli esiti dei controlli effettuati nell'anno 2025 circa l'applicazione della normativa vigente sui contratti di permuta in ambito Difesa, con particolare riguardo alla presenza della "garanzia" (1=SI; 0=NO) Valore target: =1 Baseline 1: = 1 Relazione sui risultati 2024, corredata dal raffronto di dati statistici	SI	SI	15		
2	Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, il rispetto dei tempi di pagamento degli E/D/R ispezionati, in armonia con le indicazioni fornite dalla Riforma 1.11 del PNRR. Indicatore 1. Rilevazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti degli E/D/R ispezionati Valore target: ≥ 80 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 1: =0	SI	SI	3		
3	Rafforzare le conoscenze e le competenze professionali e personali, accedendo ad iniziative di formazione come da direttiva del Ministro per la P.A. del 14 gennaio 2025 (e precedenti), considerato altresì quanto previsto nel Decreto interministeriale – Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero della Difesa e il Ministero per la P.A.- del 4 luglio 2024 (pubblicato sulla GU – SG n. 213 dell'11 settembre 2024), e nei discendenti obblighi di formazione in materia di revisione legale dei conti (fonte MEF, art.5, co.12, del decreto legislativo n. 39/2010 e ss.mm. ii.) Indicatore 1: Numero di ore formative positivamente certificate conseguite nell'anno Valore target: ≥ 40 h Baseline 1: =42 h	SI	SI	3		
4	Conformemente a quanto previsto dalla direttiva del Ministro della pubblica amministrazione in data 14 gennaio 2025, promuovere la formazione e partecipazione del personale civile in forza a ISPEDIFE alle iniziative di sviluppo delle competenze anche attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione pubblica: Indicatore 1: Rilevazione del numero di ore di formazione annue, positivamente certificate, dei collaboratori Valore target: ≥ 40 h Baseline: =almeno 24h per ciascun collaboratore	SI	SI	3		
5	Predisposizione e implementazione di una <i>cost analysis</i> delle attività della struttura organizzativa diretta, finalizzata all'ottimizzazione delle risorse in relazione agli obiettivi strategici del Dicastero e in conformità a quanto previsto dal DPCM 7 agosto 2023. Indicatore 1: Elaborazione di un report finale (1=SI; 0 =NO) Valore target: = 1 Baseline 1: =0	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

Data _____

L'Autorità valutatrice

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dirig.						
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2026	2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale ^{(1) (2)}			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				10		
III - RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

Il Ministro

SCHEMA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir. Gen. Dott./Do tt.ssa	Direttore Generale	PERSOCIV				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Implementare, previa ricognizione dei posti vacanti, le attività volte alla tempestiva definizione delle procedure relative al conferimento/avvicendamento degli incarichi dirigenziali civili ai sensi del d.M. 22 marzo 2016 sulla base degli indirizzi ricevuti dalle S.A., nonchè ridurre i tempi medi di trattazione degli atti per gli aspetti di competenza della Direzione Generale. Indicatori: 1. Indizione delle procedure di interpello con cadenza almeno semestrale, in relazione alle vacanze di organico delle posizioni dirigenziali non generali. Valore target: ≥ 2 2. Formulazione di motivate indicazioni al Segretario generale per il conferimento degli incarichi dirigenziali non generali in un tempo medio inferiore a 90 giorni, a partire dal giorno successivo alla data di scadenza delle relative procedure di interpello (%) Valore target: =100% Baseline 2024: tempo medio 90 gg 3. Posizioni dirigenziali ricoperte/ posizioni dirigenziali messe ad interpello (%) Valore target: =100%	SI	SI	15		
2	Definire la contrattazione integrativa delle aree e quella della dirigenza previa costituzione dei relativi fondi ai fini, rispettivamente, della distribuzione del trattamento accessorio, e per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle specifiche disposizioni vigenti. Indicatori: 1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%) Valore target: =100% 2. Numero fondi costituiti Valore target: =2 3. Numero dei rilievi/osservazioni da parte del DFP/MEF-RGS per singolo CCNI (nr) Valore target: $\leq$ (valore di uscita 2024) Baseline CCNI Dirigenza 2024 Baseline CCNI Aree 2024	SI	SI	10		
3	Sostenere gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.	SI	SI	5		

	Indicatori: 1. % costituzioni in giudizio effettuate direttamente o tramite Avvocatura dello Stato rispetto ai ricorsi pervenuti nell'anno Valore target = 100% 2. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100% 3. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre" (%) Valore target: =100%					
4	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>" del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline 2024: dato non ancora comunicato dal RPCT	SI	SI	3		
5	Concorrere all'adozione/aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con interventi migliorativi rispetto al PIAO 2024, per le sottosezioni di competenza della D.G. (sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile/ sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale), in aderenza alla vigente disciplina normativa ed amministrativa in materia e nei tempi previsti, con il supporto dello Stato Maggiore della Difesa e del Segretariato Generale della Difesa, sentite le OO.SS., e per quanto attiene al POLA anche il CUG e l'Organismo Paritetico per l'Innovazione. Indicatori: 1. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile. Documento elaborato (nr.) Valore target: ≥ 1 realizzato nei tempi richiesti da UG 2. Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale. Documento elaborato (nr.) Valore target : ≥ 1 realizzato nei tempi previsti 3. Recepimento nei documenti elaborati delle indicazioni dell'Ufficio di Gabinetto, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle finanze, entro i tempi richiesti (1=si; 0=no) Valore target : 1 entro i tempi richiesti	SI	SI	10		

6	Assicurare la corresponsione degli speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti riducendo per gli aspetti di competenza della Direzione Generale, i tempi di gestione delle relative istanze. Indicatori: 1. Istanze lavorate rispetto alle istanze pervenute (compresi i procedimenti attivati d'ufficio e l'esecuzione delle sentenze) Valore target: 100% 2. Riduzione dei tempi di lavorazione di competenza della Direzione Generale Valore target: <2024 Baseline: 134 gg	SI	SI	5		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Mantenere il livello eccellente di rispetto dei tempi di pagamento nelle transazioni commerciali per la fornitura dei buoni pasto per il personale civile in servizio presso enti dell'area centrale. Indicatori: 1. Tempo medio di pagamento (nn. gg.) rilevato da Area RGS (ex PCC) Valore target: 30 (trenta) gg. Baseline 2023 e 2024: 100% entro 30 giorni 2. Tempo medio di ritardo (nn. gg.) dei pagamenti rilevato da Area RGS (ex PCC) Valore target: 0 (zero) gg. di ritardo	SI	SI	4		
2	Favorire il processo di reclutamento del personale civile in attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 confluito nel PIAO, dando avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili Indicatori: 1. Procedure assunzionali finalizzate nell'anno/procedure assunzionali da finalizzare (%) Valore target: = 100% Baseline: n. procedure pendenti nel 2024 2. Coordinamento delle attività di pianificazione triennale dei fabbisogni e delle rimodulazioni/atti da adottare (%) Valore target: 100%	SI	SI	9		
3	Proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023. Indicatore: Livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del <i>test di assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica (nr.)	SI	SI	3		

	Valore target: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello Baseline 2024: livello di padronanza in uscita, per ciascuna delle competenze digitali					
4	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: Ore di formazione positivamente certificate Valore target: ≥ 40 ore Baseline 2024: ore di formazione positivamente certificate	SI	SI	8		
5	Promuovere la formazione del personale dirigenziale e delle aree in forza alla D.G. PERSOCIV al fine del miglioramento dell'alfabetizzazione digitale, dello sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e dell'accrescimento culturale. Indicatori: 1. Aggiornamento per il 2025 del fabbisogno formativo del personale della D.G. entro il 31 marzo 2025 Valore target: 1 (1=SI; 0=NO) 2. Formazione del personale dirigenziale e delle aree avviato allo sviluppo individuale e professionale per un impegno annuo complessivo ≥ 40 ore (1=SI; 0=NO) Valore target: 1	SI	SI	3		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE (anno 2025)

Dir. Gen. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	PERSOCIV				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, <i>e-mail</i> ; telefono; <i>video-meeting</i> ; ecc.)	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

SCHEMA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	PREVIMIL				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	2026	2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Assicurare, per quanto di competenza, anche a fronte della perdurante carenza delle risorse umane disponibili: <i>a)</i> la corresponsione, nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, degli speciali benefici (speciale elargizione, assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio) ai militari riconosciuti vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, vittime del servizio, nonché ai familiari superstiti di tali categorie; <i>b)</i> l'emissione di provvedimenti positivi e negativi di dipendenza da causa di servizio e di equo indennizzo relativi al personale militare in servizio e in congedo dell'Esercito, dell'Aeronautica e della Marina. Indicatori: <i>a)</i> 1. Risorse finanziarie impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza. (%) Valore target: ≥ 97% salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2025. Baseline: Risorse attribuite per il 2025: dato attualmente non disponibile. 2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno. (%) Valore target: ≥ 98% salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2025. Baseline: nr. procedimenti istruiti / nr. istanze pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. 3. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, comprese le riliquidazioni. (%) Valore target: ≥ 95%. Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2024: dato attualmente non disponibile. 4. Consolidamento dei tempi medi per la definizione dei procedimenti. Valore target: 18 giorni, con consolidamento della già raggiunta riduzione del 10% del termine per la conclusione dei procedimenti, fissato in 20 giorni dalla ricezione del parere del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, ai sensi dell'art. 1043, comma 1, lett. <i>a</i> e <i>b</i> del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare). <i>b)</i> 1. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno. (%) Valore target: ≥ 98%. Baseline: nr. procedimenti istruiti / nr. istanze pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. 2. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, in attesa dei documenti richiesti. (%) Valore target: ≥ 95%. Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2024: dato	SÌ	SÌ	14		

	attualmente non disponibile. 3. Consolidamento dei tempi medi per la definizione dei procedimenti. Valore target: 18 giorni, con consolidamento della già raggiunta riduzione del 10% del termine per la conclusione dei procedimenti, fissato in 20 giorni dalla ricezione del parere del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, ai sensi dell'art. 1043, comma 1, lett. a e b del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare).					
2	Consolidare l'elevato <i>standard</i> raggiunto relativamente agli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza della Direzione Generale, in materia di: a) speciali benefici; b) dipendenza da causa di servizio ed equo indennizzo; c) pensioni ordinarie e privilegiate. Indicatori: a) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza), con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2024 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile. 2. Sentenze eseguite rispetto a quelle sfavorevoli pervenute da porre in esecuzione. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. 3. Sentenze sfavorevoli appellate tempestivamente rispetto a quelle pervenute da impugnare. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. b) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza) con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2024 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile. 2. Sentenze sfavorevoli eseguite rispetto a quelle pervenute da porre in esecuzione. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. 3. Sentenze sfavorevoli appellate rispetto a quelle pervenute da impugnare. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile.	SÌ	SÌ	14		

	c) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza), con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2024 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile. 2. Sentenze eseguite rispetto a quelle sfavorevoli pervenute da porre in esecuzione. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile. 3. Sentenze sfavorevoli appellate tempestivamente rispetto a quelle pervenute da impugnare. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2024: dato attualmente non disponibile.					
3	Consolidare il miglioramento relativo agli adempimenti connessi ai procedimenti concernenti il trattamento previdenziale del personale militare. Indicatore: Consolidamento dell'attività relativa ai tempi medi procedurali per la riliquidazione di pensioni già liquidate, dovuta a nuove disposizioni recentemente intervenute. Valore target: consolidamento della riduzione conseguita nel 2024 in ragione di almeno il 10% del tempo medio ($\leq$ 160 giorni rispetto ai 180 gg. normativamente previsti). Baseline: nr. pratiche riliquidate nel 2024: dato attualmente non disponibile.	SÌ	SÌ	8		

4	Ottimizzare l’emanazione degli atti amministrativi inerenti alla leva e dei provvedimenti relativi al reclutamento, allo stato giuridico e all’avanzamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana, anche attraverso un’attività di consulenza giuridico-amministrativa nei riguardi dei sopra citati Corpi ausiliari e dell’Ordinariato militare (considerata la notevole carenza di personale nella Divisione competente). Indicatori: 1. Attività/provvedimenti posti in essere rispetto agli adempimenti di competenza. Valore target: 100%. Baseline: nr. provvedimenti emessi nel 2024: dato attualmente non disponibile. 2. Pareri resi rispetto ai pareri richiesti. (%) Valore target: 100%. Baseline: nr. pareri resi nel 2024: dato attualmente non disponibile. 3. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2024 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di reclutamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 65 giorni rispetto a 180 gg. (termine normativamente previsto). 4. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2024 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di stato giuridico del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto). 5. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2024 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di avanzamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto). 6. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2024 riguardo ai tempi di conclusione dell’attività amministrativa in materia di gestione del residuo leva, con particolare riguardo a quella concernente le dichiarazioni di rinuncia allo <i>status</i> di obiettore di coscienza. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto).	SÌ	SÌ	6		
---	--	----	----	---	--	--

5	Proseguire nell'attività di formazione continua del personale civile e militare in servizio presso la Direzione Generale, in particolare in materia di: • <i>information technology</i> a servizio delle varie giurisdizioni; • salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in funzione di una migliore attività istruttoria delle pratiche relative alla dipendenza da causa di servizio e alle vittime del dovere. Indicatore: Unità di personale formate. (%) Valore target: ≥ 80% del personale formato con almeno un corso svolto nelle materie sopra indicate. Baseline: Numero unità di personale formate nel 2024: dato attualmente non disponibile.	SÌ	SÌ	3		
6	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza. Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline: livello di trasparenza raggiunto dalla Direzione Generale nel 2024: dato attualmente non disponibile.	SÌ	SÌ	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2026	2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Assicurare la necessaria formazione per periti selettori presso la sede della Direzione Generale o nelle relative sedi delle Forze Armate, pur in carenza di personale specialistico in servizio presso la struttura, con connessa supervisione e organizzazione a cura della stessa Direzione Generale. Indicatori: 1. Corsi di formazione <i>tailorizzati</i> nell'anno dal Direttore Generale secondo le esigenze dei richiedenti (in sede o fuori sede). (nr.) Valore target: ≥ 2. Baseline: nr. corsi svolti nel 2024: 2. 2. Ore di formazione complessivamente erogate nell'anno dal Direttore Generale (in sede o fuori sede). (nr.) Valore target: ≥ 150. Baseline: nr. ore di formazione erogate nel 2024: 200. 3. Unità di personale complessivamente formate/unità di personale da formare in base alla programmazione annuale con prospettiva pluriennale. (%) Valore target: = 100%. Baseline: nr. unità di personale formate nel 2024: 43; nr. unità di personale da formare nel 2025 e negli anni successivi: ≥ 40.	SÌ	SÌ	11		

2	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: Ore di formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue. Baseline: nr. ore di formazione effettuate nel 2024: 24.	SÌ	SÌ	11		
3	Promuovere la partecipazione del personale assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023. Indicatore: Ore dedicate alla formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue. Baseline: nr. ore di formazione <i>pro-capite</i> effettuate nel 2024: 24.	SÌ	SÌ	5		
	TOTALE OBIETTIVI			75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa		Direttore Generale		PREVIMIL		
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2026	2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace.	SÌ	SÌ	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive.	SÌ	SÌ	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità.	SÌ	SÌ	2		
TOTALE				8		
II – GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse.	SÌ	SÌ	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo.	SÌ	SÌ	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale.	SÌ	SÌ	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto.	SÌ	SÌ	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	SÌ	SÌ	1		
TOTALE				10		
III – RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, <i>e-mail</i> ; telefono; <i>video-meeting</i> ; ecc.).	SÌ	SÌ	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni.	SÌ	SÌ	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni.	SÌ	SÌ	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo.	SÌ	SÌ	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni.	SÌ	SÌ	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

SCHEMA A
RISULTATI OPERATIVI (Anno 2025)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA I Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Sostenere la ricollocazione professionale dei volontari congedati/congedandi senza demerito incrementando, nell'ambito del progetto "Sbocchi occupazionali", le attività finalizzate al matching domanda-offerta di lavoro/formazione tra gli stakeholder finali (volontari) e quelli intermedi (aziende private/PA/Enti pubblici) e rilevare la bontà delle iniziative assunte presso gli stakeholder finali anche mediante l'ottimizzazione nell'uso del software SilDifesa. Indicatori: - eventi (anche virtuali) di divulgazione/pubblicità/rappresentanza del Progetto "Sbocchi Occupazionali" organizzati presso le Sezioni territoriali/Ufficio (%). Valore <i>target</i>: + 3%. <i>Baseline</i>: nr. 12 (valore medio 2022-2024); - incremento delle visualizzazioni omnicanale effettuate sul Progetto "Sbocchi Occupazionali" (<i>web, social network, newsletter</i> e interazioni <i>customer satisfaction</i>) (%). Valore <i>target</i>: + 3%. <i>Baseline</i>: nr. 5.869 (valore medio 2023-2024); - incremento di convenzioni stipulate coordinate e finalizzate con aziende private, nazionali e locali (%). Valore <i>target</i>: +5%. <i>Baseline</i>: nr. 9 (valore medio 2021-2024); - orientatori qualificati/aggiornati su orientatori da qualificare/aggiornare mediante avvio di un corso/aggiornamento annuale per orientatori professionali difesa (%). Valore <i>target</i>: ≥ 20% di orientatori qualificati/aggiornati. <i>Baseline</i>: 70 (numero potenziale di soggetti destinatari da qualificare/aggiornare); - volontari congedati/congedandi senza demerito aderenti al <i>SILDifesa</i> trattati a vario titolo nell'ottica della loro occupabilità come lavoratori marittimi / volontari che hanno espresso tale intendimento (%). Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: nr. 160 (valore anno 2024); - volontari congedati/congedandi senza demerito aderenti al <i>SILDifesa</i> trattati a vario titolo nell'ottica della loro occupabilità come lavoratori nel settore dell'autotrasporto / volontari che hanno espresso tale intendimento (%). Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: nr. 24 (valore anno 2024); - soddisfazione rilevata presso gli <i>stakeholder</i> finali attraverso l'interpretazione delle risposte della <i>customer satisfaction</i> (valutazione delle risposte: sufficiente, medio, elevato, molto elevato). Valore <i>target</i>: ≥ "elevato". <i>Baseline</i>: elevato (valore anno 2024).	SI	SI	10		

2	Mantenere il livello ottimale, nei limiti delle fasi procedurali di competenza, di coordinamento con gli <i>stakeholder</i> coinvolti negli atti connessi all'impiego del personale civile e la tempistica per l'impulso delle procedure d'interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali generali nell'ambito del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti. Indicatori: 1. atti di movimentazione (comandi e trasferimenti) del personale esaminati entro 12 gg. lavorativi dalla ricezione delle richieste / richieste pervenute (%). Valore <i>target</i>: 100% nei tempi previsti. <i>Baseline</i>: 12 giorni lavorativi (anno 2024). <i>Baseline</i>: n. 78 atti di movimentazione istruiti (valore medio 2022 - 2024); 2. monitoraggio per l'aggiornamento della banca dati delle tabelle organiche relativa alle aree nell'area T/A, al fine di utilizzare il dato relativo alle presenze effettive, e quindi delle carenze, per ciascun adempimento di movimentazione nonché per comunicare a PERSOCIV le esigenze di ciascun Ente in caso di assegnazione di personale (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 2 (di cui n. 1 entro il I semestre 2025). <i>Baseline</i>: 2; 3. atti posti in essere nell'istruttoria di competenza relativa alle posizioni dirigenziali generali entro 21 gg. lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte della DG PERSOCIV (%). Valore <i>target</i>: =100% entro i tempi prefissati. <i>Baseline</i>: 21 giorni lavorativi (anno 2024).	SI	SI	9		
3	Per le aree del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti, curare le attività tese a: a) ottimizzare le strutture organiche degli EDR dipendenti, anche alla luce dell'attuale processo in atto di riorganizzazione dell'Area T/A del Dicastero, attraverso l'emanazione/revisione di provvedimenti ordinativi, in un'ottica di razionalizzazione degli organici delle strutture stesse; b) efficientare la gestione delle attività relative all'impiego/reimpiego del dipendente personale militare impiegato nelle predette Aree. Indicatori: con riferimento alla lett. a): 1. schemi di provvedimenti ordinativi elaborati - in attuazione di norme e/o determinazioni interne - al fine di fornire soluzioni alle varie esigenze/proposte di carattere ordinario da soddisfare (%). Valore <i>target</i>: 100% provvedimenti ed atti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze/proposte di revisione da soddisfare. <i>Baseline</i>: n. 70 schemi elaborati (dato anno 2024); 2. predisposizione, a seguito dell'approvazione del Decreto del MoD di natura non regolamentare (cd. "di struttura") per la riorganizzazione dell'Area T/A del Dicastero, delle discendenti Tabelle Ordinarie Organiche (TT.OO) della Direzione Nazionale degli Armamenti, del Segretariato Generale della Difesa e delle corrispettive articolazioni dipendenti (%). Valore <i>target</i>: 100% provvedimenti ed atti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze di revisione da soddisfare; <i>Baseline</i>: assente; 3. implementazione degli interventi mirati diretti (es.: riunioni di coordinamento; VTC; interventi "a domicilio"), a favore di EDR	SI	SI	9		

	per fornire supporto nel gestire situazioni di criticità derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche in atto (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 10. <i>Baseline</i>: n. 10 interventi (valore medio del triennio 2022-2024); 4. criticità risolte, con 1 o più provvedimenti di impiego/atti di pianificazione annuale, nel gestire situazioni problematiche derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche e variazioni di incarico, che sono emerse a seguito degli interventi "mirati diretti" presso gli EDR dipendenti (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 30. <i>Baseline</i>: n. 30 provvedimenti risolutivi di criticità (valore medio del biennio 2023-2024); con riferimento alla lett. b): riduzione del tempo medio di trattazione delle pratiche connesse con le esigenze ordinarie d'impiego/reimpiego del personale militare impiegato in Area T/A e T/I (nr.). Valore <i>target</i>: < 36. <i>Baseline</i>: gg. 36 tempo medio di trattazione (valore medio del triennio 2022-2024).					
4	Incrementare l'indirizzo e il coordinamento delle problematiche connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D.. Indicatori: 1. circolari/direttive emanate nei confronti degli Uffici di F.A., Comando Generale Carabinieri e Capitanerie di Porto (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 7 (di cui n. 3 entro il I semestre 2025). <i>Baseline</i> = n. 7. 2. Interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 7. <i>Baseline</i>: 6; 3. interventi ispettivi inderogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti/esigenze di interventi ispettivi inderogabili rappresentate (%). Valore <i>target</i>: 100%; 4. buone pratiche emergenziali/strutturali connesse alla materia rilevate presso gli E/D/R ispezionati e, in caso di esito positivo, divulgazione delle stesse (1 = SI; 0 = NO). Valore <i>target</i> rilevazioni: 1. <i>Baseline</i>: nr. 1. Valore <i>target</i> divulgazione: 1.	SI	SI	9		
5	Mantenere l'ottimale livello di servizio reso nell'anno 2024 per l'attuazione della disciplina relativa alla valutazione della performance individuale di tutto il personale civile dell'area del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti, nonché per la valorizzazione della cultura del merito tenendo conto della disciplina normativa, amministrativa e contrattuale – anche sopravvenuta – di riferimento. Indicatori: 1. circolari/direttive emanate rispetto alle circolari/direttive da emanare per le diverse fasi del processo valutativo della dirigenza e del personale delle aree, avuto riguardo in particolare alle misure innovative introdotte dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> di cui al d.M. 02.08.2023 (nr.).	SI	SI	4		

	Valore <i>target</i>: ≥ 11. <i>Baseline</i>: 11 (valore anno 2024); 2. proposta di aggiornamento al vigente SMVP (art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009) con indicazioni, ad UG, delle soluzioni da adottare, previa condivisione delle stesse nell'ambito della c.d. "rete dei referenti" (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 1. <i>Baseline</i>: 1; 3. indice di tempestività negli adempimenti di competenza discendenti dal Sistema di misurazione e valutazione (<i>con esclusione delle fasi di competenza di soggetti terzi</i>) (nr.). Valore <i>target</i>: ≤ 0; [(calcolato come tempo medio - in giorni - di ritardo/anticipo nella conclusione degli adempimenti, rispetto ai termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il valore <i>target</i> prevede valori uguali a zero (adempimenti conclusi senza ritardi rispetto alle scadenze previste) o minori di zero (adempimenti conclusi in anticipo rispetto alle scadenze previste)]. <i>Baseline</i>: -6,6 giorni.					
6	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza. Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: (dato 2024 non ancora disponibile).	SI	SI	3		
7	Finanziare formazione, aggiornamento, specializzazione e qualificazione del personale del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti. Indicatore: Speso / stanziato (%). Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: 100% (anno 2024). <i>Baseline</i>: Speso / Stanziato: € 349.584,00 / 349.584,00 (anno 2024).	SI	SI	4		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: ore di formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue.	SI	SI	8		
2	Promuovere la partecipazione del personale assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023. Indicatore: ore dedicate alla formazione (nr.).	SI	SI	19		

	Valore <i>target</i> : ≥ 40 ore annue.					
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEMA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA I Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, e-mail; telefono; video-meeting; ecc.)	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

ALLEGATO A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir.	Direttore di Reparto	SGD/DNA - II Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Mantenere il medesimo livello di servizio assicurato nell'annualità precedente sul coordinamento giuridico in materia contrattuale, promuovendo l'uniformità interpretativa e applicativa e la razionalizzazione del quadro normativo, pur a fronte della perdurante carenza di risorse e dell'incremento di esigenze derivante dalla riforma della contrattualistica pubblica disposta nel Nuovo Codice dei contratti. Indicatori: - Direttive/circolari emanate su criticità strategiche derivanti dai processi di riforma della contrattualistica pubblica (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 4. <i>Baseline</i> 2024: n. . - Pareri e coordinamenti resi rispetto alle richieste in materia (%) nel rispetto del termine assegnato ove previsto (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i> 2024: Tm evasione: 20 giorni lavorativi - Richieste di revisione e/o chiarimenti esaminate e risolte / richieste di revisione e/o chiarimenti pervenute in relazione alle direttive/circolari emanate di cui all'indicatore n. 1 Valore <i>target</i>= 100% <i>Baseline</i> 2024: - Proposte normative in materia di <i>procurement</i> della difesa, predisposte/interventi normativi necessari (attivati d'ufficio o richiesti) (%) Valore <i>target</i>: =100% TM di trattazione: 60 giorni dall'esigenza <i>Baseline</i> 2024:	SI	SI	12		
2	Promuovere e provvedere alla definizione e all'aggiornamento dei servizi erogati dal Ministero della difesa e dei relativi standard qualitativi individuati con il Decreto Ministeriale (Difesa) 17 dicembre 2021 in applicazione delle delibere CIVIT (ora ANAC) n. 88/2010 e n. 3/2012. Indicatori: - Aggiornamento della mappatura dei servizi erogati Valore <i>target</i>: = 1 aggiornamento annuale. <i>Baseline</i> 2024: - Rilevazioni effettuate sul grado di raggiungimento dello standard di qualità programmato Valore <i>target</i>: ≥ 2. <i>Baseline</i> 2024:	SI	SI	3		
3	In materia di ITP dell'AD: - Provvedere all'elaborazione e alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa del dato ITP complessivo per tutta l'A.D., con tempistica trimestrale e annuale fissata; - Provvedere all'elaborazione e alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa dell'ammontare complessivo dei Debiti Commerciali e il Numero delle Imprese Creditrici certificato dai CRA (Art. 33 D. Lgs. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. 97/2016).	SI	SI	7		

	Indicatori: quanto alla lett. a. 1. Rilevazioni effettuate circa l'ITP Valore <i>target</i>: ≥ 5 2. Pubblicazione dell'ITP in Amministrazione trasparente nel rispetto delle tempistiche previste Valore <i>target</i>: $= 5$ quanto alla lett. b. 1. Pubblicazione dell'ammontare complessivo del debito commerciale (comprensivo degli oneri pregressi derivanti per utenze/canoni) dell'A.D. al termine del periodo di riferimento (31 dicembre) (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: $= 1$ 2. Pubblicazione del numero di creditori complessivi commerciali (comprensivo dei soggetti creditori per oneri pregressi derivanti per utenze/canoni) dell'A.D. al termine del periodo di riferimento (31 dicembre) (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: $= 1$					
4	Assicurare e consolidare l'implementazione del modello GtoG di cui all'art. 537ter del d.lgs. n. 66/2010, con particolare riguardo alla innovata disciplina del GtoG, quale strumento di supporto e sviluppo dell'Industria nazionale, pur a fronte della contingente carenza di risorse umane a disposizione. Baseline 2024: Nr Gtg trattati/stipulandi nell'anno . Indicatori: 1. Soluzioni legali formulate per il superamento di criticità riscontrate nelle negoziazioni GtG (schede di analisi tecnico-giuridica)/rispetto alle richieste pervenute dagli EdO pilota della negoziazioni; Valore <i>target</i>: $= 100\%$. <i>Baseline 2024:</i> Tm evasione: 5 giorni lavorativi 2. Coordinamenti resi nei tempi previsti rispetto alle richieste pervenute in materia; Valore <i>target</i>: $= 100\%$. <i>Baseline 2024:</i> Tm evasione: 5 giorni lavorativi 3. Richieste di revisione – chiarimenti esaminate e risolte/richieste pervenute dagli <i>stakeholders</i> sulle proposte di cui al precedente nr. 1 e 2; Valore <i>target</i> $= 100\%$ <i>Baseline 2024</i> Tm evasione: 3 giorni lavorativi	SI	SI	8		
5	Contribuire a mantenere il livello di tutela degli assetti strategici della difesa mediante l'esercizio dei poteri speciali nell'ambito del Gruppo di coordinamento <i>Golden Power</i> presso la PCM - pur a fronte del trend crescente del volume di esigenze e delle perdurante mancanza di risorse stabilmente dedicate - al fine di salvaguardare la autonomia strategica delle FF.AA e la sovranità tecnologica dell'industria nazionale. Indicatori: 1. Formulazione al Gruppo di coordinamento di proposte per l'esercizio dei poteri speciali sulle notifiche <i>ex art. 1 D.L. 21/2012</i> pervenute, entro i termini previsti dalla Procedura applicativa del Segretariato Generale; Valore <i>target</i>: 100% delle notifiche pervenute; <i>Baseline</i>: 2024	SI	SI	15		

	TM di evasione 2024 20 giorni. 2. Contributi resi al Gruppo su aspetti di competenza della Difesa oggetto di trattazione nelle riunioni del Gruppo di coordinamento/pareri richiesti; Valore target: 100% dei contributi richiesti; Baseline 2024: TM di evasione 2024 3. Monitoraggio degli adempimenti verso le Società nei cui confronti è stato esercitato il potere speciale. Valore target: 100% delle Società su cui è stato esercitato il potere speciale. Baseline 2024: 4. Percentuale di scostamenti rilevati nel corso dell'attività di monitoraggio Valore target: = 0; se >0, % azioni di correzione intraprese, valore target: >1. Baseline 2024: scostamenti rilevati Azioni correttive intraprese TM di trattazione: 60 giorni dall'esigenza					
6	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza. Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline 2024: rilevazione 2024 RPCT	SI	SI	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Promozione della partecipazione del personale assegnato a iniziative di formazione negli ambiti sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023. Indicatori: 1. Aggiornamento del fabbisogno formativo (1 = SI; 0 = NO) Valore target: 1 2. Nr. unità di personale segnalato per la formazione nel 2025 in base al fabbisogno rilevato (%) Valore target: ≥ 20% Baseline: personale risultante 3. Ore assicurate alla formazione (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue da parte del personale avviato all'attività di formazione.	SI	SI	10		
2	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: Ore di formazione positivamente certificate. Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore.	SI	SI	9		
3	Individuare procedure efficaci di coordinamento con le Direzioni tecniche relative alla gestione delle pratiche “Golden power”. Indicatore: Emanazione di circolari di coordinamento nella specifica materia.	SI	SI	8		

	Valore target: ≥ 1 . <i>Baseline</i> : ND					
	TOTALE OBIETTIVI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Data _____

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir.	Direttore di Reparto	SGD/DNA - II Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, <i>e-mail</i> ; telefono; video- <i>meeting</i> ; ecc.)			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir. Gen./ dr.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Ottimizzare, per le fasi procedurali di competenza, la programmazione e la gestione operativa dei fondi relativi all'informatica gestionale dell'area T/A. Indicatori: 1. Richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA valutate nel tempo medio di 50 giorni/richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100% nel tempo medio. <i>Baseline</i>: 50 gg. (tempo medio impiegato nel 2024). 2. Evoluzione/manutenzione di sistemi informatici nel tempo medio di 30 giorni/nr. totale di sistemi in gestione (18) (%). Valore <i>target</i>: 100% nel tempo medio di 30 gg. <i>Baseline</i>: 50% degli interventi nel tempo medio di 40 gg (tempo medio impiegato nel secondo sem. 2023 e nel 2024).	SI	SI	8		
2	Potenziare la codificazione dei materiali acquisiti, per esigenze di difesa, dall'Italia e dagli altri Paesi NATO presso aziende italiane. Indicatori: 1. Utilizzo di denominazioni NATO approvate ufficialmente (ove esistenti) per la codificazione definitiva dei materiali/nuovi materiali acquisiti da codificare (%). Valore <i>target</i> ≥ 95% del totale dei nuovi materiali da codificare. <i>Baseline</i>: assente 2. Numero di richieste di rilascio e aggiornamento codici NCAGE, codici CEODIFE e credenziali di accesso al sistema di codificazione SIAC evase nel t. max. di 4 gg./numero di richieste pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i>: 4 gg. (t. max. impiegato nell'anno 2024 che definisce il livello massimo di servizio già ottimale in considerazione delle risorse umane impiegate nell'attività). 3. Implementazione della cultura della codificazione NATO nelle FF.AA. DD.GG./TT. con l'organizzazione di incontri periodici semestrali. Valore <i>target</i> ≥ 2 incontri periodici <i>Baseline</i>: assente	SI	SI	9		
3	Implementare un'efficace gestione e finalizzare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti e degli impegni di spesa assumibili, le risorse finanziarie per il pagamento delle commesse affidate da tutti gli Enti della Difesa all'Agenzia Industrie Difesa, secondo quanto previsto dalla Direttiva SMD F 011 in vigore. Indicatori: 1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100% 2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100%. 3. Numero di Unità Produttive (Stabilimenti/Arsenali) in gestione di AID per i quali è stato effettuato aggiornamento/implementazione sulle	SI	SI	9		

	procedure di affidamento e monitoraggio delle commesse affidate sul mercato <i>captive</i> (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 6. Baseline: nr. 5 (Incontri di aggiornamento/monitoraggio effettuati nel 2024).					
4	Mantenere l'ottimale livello di individuazione, nell'ambito delle domande di brevetto depositate sul territorio nazionale e tra quelle depositate in Italia verso Stati esteri, quelle di potenziale interesse per il Ministero della difesa e/o quelle che potrebbero avere riflessi sulla difesa militare del Paese. Indicatori: - Domande di brevetto esaminate nel tempo massimo di 60 gg. (art. 198 d.lgs. 30/2005 così come modificato dalla legge 24 luglio del 2023, n. 102) rispetto alla totalità delle domande depositate presso le Camere di commercio o l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM). L'esame è condotto per l'individuazione delle domande di brevetto di potenziale interesse per il Ministero della difesa e/o con potenziale riflesso sulla difesa militare del Paese. Valore <i>target</i>: =100% esame entro tempi inferiori 60 gg. Baseline: tempo max. 60 gg (in relazione al medesimo numero di risorse umane impiegato nel 2024) - Domande di brevetto per le quali sono state esercitate le prerogative di legge/domande di brevetto ritenute di interesse per la Difesa dalle articolazioni competenti (%). Valore <i>target</i>: = 100% Baseline: 100% e n. medio di domande per le quali sono state esercitate le prerogative di legge (art. 198, comma 16) nel triennio 2022/24 di n. 1,5	SI	SI	9		
5	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Valore <i>target</i>: 100% . Baseline: 100% (livello di trasparenza raggiunto nel 2024).	SI	SI	3		
6	Potenziare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti, lo sviluppo di piani di ricerca nei settori scientifico e tecnologico e la partecipazione nazionale alle attività di livello europeo e internazionale in ambito R&T, alla luce dell'art. 7, co. 3, d.l. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla l. 21 giugno 2023, n. 74. Indicatori: - Mandati emessi e rimodulazioni/risorse stanziare (%). Valore <i>target</i>: =100% - Finanziamenti erogati/finanziamenti richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%). Valore <i>target</i>: =100% - Nuovi programmi di ricerca nazionali approvati nell'E.F. nell'ambito del PNRM in relazione alle risorse assegnate (nr.) Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 21 a parità di risorse finanziarie assegnate nel 2024 e di valore medio delle prime fasi dei progetti selezionati (salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2025) Baseline: nr. 21 (valore a consuntivo 2024)	SI	SI	10		

	4. Nuovi programmi di ricerca internazionali (EU, bilaterali, multilaterali) approvati (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 6 a parità di risorse finanziarie assegnate nel 2024 e di valore medio delle prime fasi dei progetti selezionati (salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2025) <i>Baseline</i>: nr. 5 (valore a consuntivo 2024)					
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Assicurare il mantenimento, in relazione alle invariate risorse umane e finanziarie disponibili nel 2024, del patrimonio di conoscenze della Difesa nei settori dell'alta tecnologia attraverso la collaborazioni con università e centri di ricerca tra cui lo sviluppo di piani di innovazione e ricerca tecnologica (artt. 41 e 43, d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, così come modificato dal d.l. 22 giugno 2023, n. 75) nei settori scientifico e tecnologico, l'armonizzazione degli obiettivi della difesa con la politica tecnico/scientifica nazionale, la partecipazione nazionale alle attività di livello europeo, NATO e internazionale in ambito R&T. Indicatori: 1. Numero di Accordi Quadro stipulati/rinnovati con università e centri di ricerca e Accordi Quadro internazionali per l'ampliamento del <i>network</i> nei settori scientifico e tecnologico (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 4. <i>Baseline</i>: nr. 4 (valore a consuntivo 2024) 2. Numero di progetti ammessi al finanziamento nell'ambito delle convenzioni operative stipulate, discendenti da Accordi Quadro con università e centri di ricerca, in relazione alle risorse assegnate (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 2 <i>Baseline</i>: nr 2 (valore a consuntivo 2024). 3. Numero di eventi/simposi/<i>webinar</i> organizzati nonché numero di interventi attivi/contributi a eventi/simposi/<i>webinar</i> organizzati da terzi per favorire la conoscenza e l'utilizzo dei fondi per il rilancio degli investimenti nel settore della difesa sia a livello nazionale che internazionale (NATO, EU, etc.) (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 6 <i>Baseline</i>: eventi organizzati: nr. 2 (valore a consuntivo 2024) <i>Baseline</i>: (interventi attivi/contributi): nr. 3 (valore a consuntivo 2024) 4. Significatività dei risultati raggiunti nel settore della Ricerca tecnologica e Innovazione. Pubblicazione annuale del volume "Ricerca Tecnologica e Innovazione - stato dell'arte anno 2023" (nr.). Valore <i>target</i>: =1 entro novembre 2025. <i>Baseline</i>: 1 entro novembre 2024. 5. Canali di diffusione della pubblicazione "Ricerca tecnologica e Innovazione" aggiuntivi rispetto a quelli tradizionalmente esplorati (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ nr. 2. <i>Baseline</i>: nr. 1 (valore a consuntivo 2024).	SI	SI	17		
2	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: 1. Ore di formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: $\geq$ 40 h. <i>Baseline</i>: 80 ore (corso lingua inglese), da valutare come mero dato statistico			8		

3	Promozione della partecipazione del personale assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023. Indicatore: 1. Ore dedicate alla formazione (nr.). Valore <i>target</i> : ≥ 40 ore annue Baseline: 24 ore in media nel 2024, da valutare come mero dato statistico			2		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA *PERFORMANCE* GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir. Gen./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, <i>e-mail</i> ; telefono; <i>video-meeting</i> ; ecc.)	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

SCHEMA A

RISULTATI OPERATIVI (anno 2025)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Mantenere il livello ottimale di supporto alle Superiori Autorità (S.A.) nella formulazione di proposte di efficientamento e deflazione del contenzioso nonché di iniziative di promozione del dialogo istituzionale con le altre Amministrazioni, Istituzioni o Organi dello Stato che sono, per competenza e funzioni, coinvolte nei relativi procedimenti amministrativi relativi alla gestione del contenzioso. Indicatori: - Proposte di efficientamento formulate / esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A. e/o altri soggetti (%). Valore target: =100% Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 6 proposte di efficientamento formulate nel 2024) - Iniziative di promozione del dialogo istituzionale intraprese/esigenze rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%). Valore target: =100% Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 1 iniziative di dialogo istituzionale proposte nel 2024)	SI	SI	8		
2	Assicurare, anche a fronte della riduzione avvenuta nel 2024 del numero dei funzionari assegnati al Reparto, l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture del Segretariato Generale della Difesa, delle Direzioni Generali, comprese quelle del Personale, delle Direzioni della Direzione Nazionale degli Armamenti nonché quello dell'area tecnico-industriale compresa l'attività di reindirizzo alle articolazioni competenti della documentazione pervenuta al Reparto e di competenza di altri Enti. Indicatori: - Direttive/linee guida/pareri resi con tempestività Valore target ≥ al valore in % del 2024 Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 6 pareri resi con tempestività) - Coordinamenti definiti/Coordinamenti da definire Valore target: 100% Baseline: (100% nel 2024) - Atti e documenti reindirizzati con immediatezza/atti e documenti da reindirizzare (%). Valore target: = 95% entro 5 gg. lavorativi Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 566 atti reindirizzati con immediatezza/n. 566 atti da reindirizzare)	SI	SI	5		
3	Assicurare il mantenimento dell'ottimale livello di esecuzione di tutti gli adempimenti riferiti al contenzioso e agli affari legali in materia di incidentistica terrestre, incidentistica navale e incidentistica di volo e quelli in materia di infortunistica ordinaria e infortunistica relativa ad attività regolate in seno alla NATO ovvero ad altri accordi o convenzioni internazionali, operando, in particolare, per la definizione delle pratiche derivanti dagli eventi più datati. Indicatori: - Memorie predisposte per le Avvocature nel rispetto dei tempi assegnati/Memorie da predisporre nel rispetto dei tempi assegnati Valore target 1 =100% Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: n. 71 memorie predisposte nel 2024 - Pareri resi ad altri Enti nel rispetto dei tempi assegnati/Pareri da rendere ad altri Enti nel rispetto dei tempi assegnati Valore target 1 =100%	SI	SI	25		

	Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 73 pareri resi nel 2024) 3. Sentenze sfavorevoli appellate/sentenze sfavorevoli da appellare Valore target: =100% Baseline 1: (100% nel 2024); Baseline 2: n. 12 sentenze sfavorevoli pervenute nel 2024 di cui n. 3 parzialmente sfavorevoli 4. Sentenze sfavorevoli eseguite/ sentenze sfavorevoli da eseguire Valore target =100% Baseline 1: (100% nel 2024); Baseline 2: (n. 11 sentenze sfavorevoli eseguite nel 2024) 5. Vertenze relative agli eventi più datati definite/Vertenze relative agli eventi più datati definibili Valore target >= 2024 Baseline 1: (100% nel 2024) Baseline 2: (n. 1 vertenza relativa agli eventi più datati definita nel 2024). 6. Conciliazioni definite per incidentistica c.d. NATO/Conciliazioni definibili Valore target >= 2024 Baseline 1: (100% nel 2024); Baseline 2: (n. 36 conciliazioni definite nel 2024)					
4	Garantire il mantenimento dell’ottimale livello di supporto al Segretario Generale della Difesa - Titolare del trattamento dei dati personali in ambito Segretariato - al fine di assicurare la conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione della <i>privacy</i>. Indicatori: 1. Pareri resi/pareri richiesti in merito alla conformità delle attività amministrative di competenza alle disposizioni in materia. Valore target1: 100% Valore target2: >= 80% dei pareri resi entro 20 gg. lavorativi. Baseline: (n. 29 pareri resi per le v.b. con tempestività) 2. Informative/linee guida/direttive emanate nell’ambito dell’azione di indirizzo e coordinamento tra Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) e Titolare. Valore target: ≥ 10. Baseline: (n. 12 informative redatte ed estese alle articolazioni del Segretariato)	SI	SI	7		
5	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza. Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Valore target: 100%. Baseline: 100% nel 2024	SI	SI	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Assicurare, in qualità di Referente per l’Area Tecnico Amministrativa nella costituenda Cabina di Regia per la definizione della problematica relativa ai pignoramenti dei fondi della Difesa (a guida dell’Ufficio Generale del CRA di SMD), il costante e tempestivo contributo rispetto alle esigenze informative e di coordinamento richieste. Indicatori: 1. Esigenze di coordinamento soddisfatte in modo tempestivo/esigenze di coordinamento da soddisfare. Valore target: 100% Baseline: 2024 (assente) 2. Numero di pignoramenti per i quali la Cabina di Regia ha richiesto alla Banca d’Italia lo svincolo dei fondi/ N. di pignoramenti svincolabili dalla Banca d’Italia Valore target: 100% Baseline: 2024 (assente) n. di pignoramenti per i quali è stato richiesto lo svincolo nel 2024 nel corso delle attività propedeutiche alla costituzione della Cabina di Regia	SI	SI	11		

2	Promuovere la partecipazione del personale assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2024. Indicatore: Ore di formazione svolte e positivamente certificate (nr.). Valore target 1: ≥ 40 ore annue	SI	SI	3		
3	Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa. Indicatore: Ore di formazione svolte e positivamente certificate (nr.). Valore target: ≥ 40 ore annue (comprese quelle utili all'acquisizione dei crediti annuali previsti per i revisori contabili).	SI	SI	3		
4	Assicurare, in qualità di Presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), il costante e tempestivo svolgimento delle funzioni propositive, consultive e di verifica del CUG. Indicatori: - Esigenze propositive, consultive e di verifica soddisfatte in modo tempestivo/esigenze di propositive, consultive e di verifica da soddisfare Valore target 1: 100% Baseline: (assente) 2024 - Predisposizione della relazione annuale relativa all'anno 2024 e invio tempestivo ai soggetti interessati (1=SI;0=NO) Valore target: 1 Baseline 1: Redazione e invio tempestivo della relazione annuale relativa all'anno 2024 (1)	SI	SI	10		
	TOTALE OBIETTIVI			75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2026	Anno 2027	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
	TOTALE			8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
	TOTALE			10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, e-mail; telefono; video-meeting; ecc.)	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
	TOTALE			7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2025

Dir.		VICE CAPO GABINETTO				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	2026	2027	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	Mantenere anche nell'anno 2025 il livello ottimale di efficacia/efficienza espresso nella precedente annualità nelle funzioni di supporto tecnico e giuridico al Vertice politico nelle materie di competenza dell'Area Affari del Personale Civile dell'Ufficio di Gabinetto. 1.Indicatore: % di attivazioni trattate. <i>Valore target:</i> 100% 2.Indicatore: % di appunti/resoconti approvati dalle S.A. <i>Valore target:</i> ≥95 %. <i>Baseline 2024:</i> 95%	Si	Si	24		
2	Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza Indicatore: adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione <i>Valore target:</i> 100%	Si	Si	3		
3	Contribuire all’implementazione nell’Amministrazione Difesa del modello di “valutazione partecipativa” descritto nell’Allegato “O” del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al DM 2 agosto 2023, assicurando il conseguimento dell’output specificamente previsto per l’anno 2025 dal menzionato Allegato. Indicatore: schema di classificazione degli <i>stakeholder</i> veicolato al Vertice politico entro il 31 ottobre 2025. <i>Valore target:</i> 1 (indicatore binario: 1=si, 0=no)	Si	Si	8		
4	Supportare, per quanto di competenza, i processi di adeguamento normativo e organizzativo concernenti la Giustizia Militare discendenti dalle previsioni di cui all’articolo 40 della legge delega 17 giugno 2022 n. 71. Indicatore: % attivazioni evase su attivazioni pervenute. <i>Valore target:</i> 100%			13		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2026	2027	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	Supportare il processo di revisione/aggiornamento del decreto ministeriale 22 marzo 2016, recante la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali civili nell’ambito del Ministero della difesa. Indicatore: studio/proposta veicolata al Vertice politico entro il 31 dicembre 2025 <i>Valore target:</i> ≥ 1			14		

2	Assicurare la tempestiva finalizzazione, per la parte di competenza, delle procedure amministrative per l'attribuzione degli incarichi di vertice del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti, in esito alle modifiche normative introdotte dal DPCM 20 giugno 2024 n. 99. <i>Indicatore:</i> tempistica di predisposizione e invio degli atti alla Presidenza del Consiglio dei ministri. <i>Valore target:</i> ≤ gg 3 dalla firma della relativa proposta da parte del Ministro.			10		
3	Conformemente a quanto previsto dalla direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, proseguire nel percorso di formazione continua sui temi della <i>leadership</i> e delle <i>soft skills</i> per una durata annua di almeno 40 ore e assicurare, per la medesima durata, la partecipazione attiva a iniziative formative a tutto il personale assegnato all'Area APC. 1.Indicatore: ore di formazione personalmente seguite. <i>Valore target:</i> ≥ 40 h <i>Baseline:</i> nr. ore di formazione effettuate nel 2024: 24 2.Indicatore percentuale dei collaboratori dell'Area APC a cui è stata assicurata la formazione per almeno 40 ore nell'anno 2025. <i>Valore target:</i> 100% <i>Baseline:</i> nel 2024 il 100% dei collaboratori ha effettuato almeno 24 ore di formazione.			3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità valutatrice intermedia
IL CAPO DI GABINETTO

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

Dir.		VICE CAPO GABINETTO				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2026	2027	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valorizzare l'azione di raccordo con gli organi interni dell'A.D. e con le altre PP.AA. nonché di finalizzare l'interlocuzione con le OO.SS. ai fini del perseguimento degli indirizzi politici			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				10		
III - RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare adottando i canali più efficaci rispetto agli obiettivi da realizzare (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

Luogo e data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Luogo e data _____

L'Autorità valutatrice

Il Dirigente generale/Dirigente

IL MINISTRO⁽³⁾

Note:

⁽¹⁾ Le sole schede dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale dovranno presentare il gruppo firma del Ministro.