

Allegato Z:

Gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento assegnati ai dirigenti civili con incarico di livello generali

RISULTATI OPERATIVI 2024

Dir.	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	VICE CAPO GABINETTO				
		2025	2026	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Mantenere anche nell'anno 2024 il livello ottimale di efficacia/efficienza espresso nella precedente annualità 2023 nelle funzioni di supporto tecnico-giuridico al Vertice politico in relazione ai temi afferenti alle relazioni sindacali, alla dirigenza, alla valutazione della performance del personale civile e alla giustizia militare.</p> <p>1. <i>Indicatore</i>: % di istanze trattate. <i>Valore target</i>: 100%</p> <p>2. <i>Indicatore</i>: % di appunti/resoconti approvati dalle S.A. <i>Valore target</i>: ≥ 95 %. <i>Baseline 2023</i>: 95%</p> <p>3. <i>Indicatore</i>: tempistica di evasione delle pratiche (redazione appunti, resoconti, schede) non superiore di quella del 2023. <i>Valore target</i>: \leq dato 2023. <i>Baseline 2023</i>: 4 giorni.</p>	Si	Si	24		
2	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>1. <i>Indicatore</i>: 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%</p>	Si	Si	3		
3	<p>Contribuire alla graduale implementazione nell'Amministrazione Difesa del modello di "valutazione partecipativa" descritto nell'Allegato "O" del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (DM del 3 agosto 2023) secondo le tempistiche ivi precisate. Task da conseguire entro l'anno 2024: mappatura degli stakeholder dell'amministrazione.</p> <p>1. <i>Indicatore</i>: Proposta di "anagrafica degli stakeholder" veicolata entro il 30 giugno 2024 al Vertice politico del Dicastero per la relativa approvazione. <i>Valore target</i>: ≥ 1</p>	Si	Si	13		
4	<p>Conformemente a quanto previsto dalla direttiva del Ministro della pubblica amministrazione in data 24 marzo 2023 e compatibilmente con le esigenze tipiche degli Uffici di diretta collaborazione, promuovere la formazione e la partecipazione attiva del personale dell'Area Affari del personale civile alle iniziative di sviluppo delle competenze digitali attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>1. <i>Indicatore</i>: % dei collaboratori dell'Area Affari del personale civile iscritti al programma "Syllabus" e che hanno sostenuto il test di <i>assessment</i> iniziale. <i>Valore target</i>: ≥ 80%</p>			8		

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2024	2025	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Nel quadro dei processi di riorganizzazione dell'Amministrazione della Difesa, sviluppare, con il coinvolgimento delle articolazioni ministeriali competenti, e veicolare al Vertice politico, per la relativa approvazione, una proposta di rimodulazione delle fasce economiche correlate agli Uffici dirigenziali di livello non generale.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> studio/proposta veicolata al Vertice politico entro il 31 dicembre 2024 <i>Valore target:</i> ≥ 1</p>	Si	Si	14		
2	<p>Garantire, in qualità di rappresentante per il Ministero della difesa al Comitato tecnico-scientifico per l'individuazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, il costante e tempestivo contributo partecipativo del Dicastero rispetto alle esigenze informative prospettate e agli approfondimenti richiesti da tale Organismo e dalla Cabina di regia inter-istituzionale di cui all'articolo 1, comma 792 della legge n. 197/2022.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> % di richieste definite sul totale di quelle pervenute. <i>Valore target:</i> 100%</p>	Si	Si	10		
3	<p>Aggiornare le conoscenze e competenze professionali personali accedendo ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o <i>soft skills</i>, quelle relative alla valutazione della performance e quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> Numero di ore di formazione annue <i>Valore target:</i> ≥ 24 h</p>			3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

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				
		2025	2026	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
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 assicurare all'interno dell'Area di competenza una significativa differenziazione di giudizi sul personale dipendente			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

RISULTATI OPERATIVI 2024

Dirig.	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Direttore Centrale ISPEDIFE				
		2025	2026	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Consolidare l'attività ispettiva ordinaria e straordinaria secondo l'OBO n.1 strategico, potenziando, in particolare, il controllo sulle condizioni di tenuta ed aggiornamento delle scritture contabili dei beni immobili della Difesa, nonché sulle modalità di rilevazione e contenimento dei consumi (luce, gas, acqua)</p> <p>Indicatore 1: Numero di ispezioni effettuate nell'anno 2024 Valore Target: ≥ 90 Baseline 1: Numero ispezioni da effettuare secondo l'Ind.1 dell'OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 2: Volume delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R ispezionati nel 2024 Valore Target: ≥ € 609.681.663 pari al volume medio delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R ispezionati nel 2023 rapportato al n. di E/D/R come da OBO n.1 (90) Baseline 2: € 609.681.663</p> <p>Indicatore n. 3: Controlli sugli inventari degli immobili di tutti gli E/D/R ispezionati e mappatura dei rilievi riscontrati (1=SI; 0=NO) Valore target: = 1 Baseline 3: = 0 (Il numero degli inventari può non coincidere con il numero degli EDR ispezionati. In sede di rendicontazione sarà riportato il n. degli EDR, il n. degli immobili e il n. degli inventari ispezionati)</p> <p>Indicatore 4: Controlli sui consumi (energia elettrica/acqua/gas) effettuati nell'anno durante tutte le ispezioni in ordine all'adozione, da parte dei Comandanti di tutti gli E/D/R verificati, di iniziative/buone pratiche volte al contenimento dei consumi di energia elettrica/acqua/gas (%) Valore target: =100% delle utenze degli E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 4: = 100% utenze degli E/D/R come da OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 5: Controlli effettuati sugli E/D/R ispezionati nell'anno, ed esiti rilevati, sull'applicazione del regime fiscale delle accise con aliquota agevolata per quanto concerne le utenze di gas (%) Valore target: =100% utenze gas E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 5: 100% utenze gas E/D/R come da OBO n.1 (90)</p>	SI	SI	25		

2	<p>Implementare le verifiche previste in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali e incompatibilità dei dipendenti civili del Ministero della Difesa.</p> <p>Indicatore 1: Incremento del numero dei dipendenti civili controllati nell'anno (%) Valore target: $\geq +10\%$ rispetto al 2023 Baseline 1: n. 140 dipendenti controllati nel 2023</p> <p>Indicatore 2: Elaborazione di un documento di sintesi sui rilievi ricorrenti e/o particolarmente significativi in materia di attività extra-istituzionale per l'anno 2024 e sua divulgazione agli Organi interessati (1=SI; 0=NO) Valore target: =1 Baseline 2: = 0</p> <p>Indicatore 3: Disamina di tutte le denunce esterne pervenute nell'anno 2024 (%) Valore target: = 100% delle denunce pervenute Baseline 2: = 0</p>	SI	SI	15		
3	<p>Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, la conoscenza delle disposizioni previste nella sezione "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO 2023-2025 del Ministero della difesa e la relativa ottemperanza, in armonia con le indicazioni fornite dal referente, in materia, del Dicastero.</p> <p>Indicatore 1: Controlli diretti ad accertare la conoscenza della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025 del Dicastero in tutti gli E/D/R ispezionati nel 2024 (%) Valore target: = 100% degli E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 1: 100% degli E/D/R da OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 2: Verifiche eseguite sull'emanazione con lettera, da parte degli enti ispezionati, di disposizioni in materia (%) Valore target: = 100% degli E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 2: 100% degli E/D/R da OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 3: Colloqui effettuati con personale degli E/D/R ispezionati nell'anno 2024, diretti ad appurare la conoscenza dei contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025 del Dicastero (%) Valore target: $\geq 300\%$ degli E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 3: 300% E/D/R da OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 4: Controlli eseguiti sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione degli incarichi e relativa segnalazione al RPCT di eventuali violazioni della predetta misura (%) Valore target: =100% degli E/D/R effettivamente ispezionati nel 2024 Baseline 4: 100% degli E/D/R da OBO n.1 (90)</p>	SI	SI	5		
4	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>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 2023-2025 (%) Valore target: 100% Baseline 1: Livello raggiunto nel 2023 (=100%)</p>	SI	SI	3		

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2025	2026	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Consolidare l'attività di verifica, attraverso controlli a campione, dei contratti di permuta, laddove stipulati, con particolare riferimento alla presenza della "garanzia" rilasciata dagli operatori economici soprattutto quando le controprestazioni sono successive alle prestazioni dell'A.D.</p> <p>Indicatore 1: controlli a campione eseguiti sui contratti di permuta in relazione alla presenza/assenza di "garanzia"</p> <p>Valore target: $\geq +10\%$ dei controlli sui contratti risultati senza "garanzia" nel 2023 Baseline 1: contratti di permuta risultati senza "garanzia" nel 2023 (30).</p> <p>Indicatore 2: Relazione, corredata dal raffronto di dati statistici, sugli esiti relativi all'anno 2024 dell'applicazione della normativa vigente sui contratti di permuta in ambito Difesa" (1=SI;0=NO) Valore target: =1 Baseline 2: = 0</p>	SI	SI	18		
2	<p>Aggiornare le conoscenze e competenze professionali personali accedendo ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance e quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.</p> <p>Indicatore 1: Numero di ore di formazione annue Valore target: ≥ 24 h</p>			3		
3	<p>In relazione alla struttura organizzativa diretta e in base a quanto previsto dal DPCM 7 agosto 2023, concorrere al conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione della spesa del Ministero della Difesa</p> <p>Indicatore 1: Analisi, valutazione e revisione della spesa. Mappatura delle possibili razionalizzazioni di spesa, entro il I semestre 2024 (1=si; 0=no) Valore target: = 1 entro i tempi previsti Baseline 1: =0</p>			3		
4	<p>Conformemente a quanto previsto dalla direttiva del Ministro della pubblica amministrazione in data 24 marzo 2023, promuovere la formazione e partecipazione del personale civile in forza a ISPEDIFE alle iniziative di sviluppo delle competenze digitali attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione pubblica:</p> <p>Indicatore 1: % dei collaboratori civili (dirigenti e non) iscritti al programma "Syllabus" e che hanno sostenuto il test di <i>assessment</i> iniziale Valore target: 100% Baseline 1: Numero di unità di personale in forza a Ispedife che non ha completato la formazione "Syllabus"</p> <p>Indicatore 2: Rilevazione del rendimento medio conseguito dai collaboratori che hanno aderito al programma "Syllabus" (0= no; 1=si). Valore target: = 1 (con esito emerso) Baseline 2: =0</p>			3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente generale

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

Dirig.		Direttore Centrale ISPEDIFE				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2025	2026	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		2025	2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
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		2025	2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
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)				<hr style="border: 1px solid black;"/>		

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA – I Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eventi (anche virtuali) di divulgazione/pubblicità/rappresentanza del Progetto “Sbocchi Occupazionali” organizzati presso le dipendenti Sezioni territoriali/Ufficio (nr.). Valore <i>target</i>: > 12. <i>Baseline</i>: nr. 12 (valore medio 2021-2023); 2. 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. 4122 (anno 2023); 3. incremento di convenzioni stipulate coordinate e finalizzate con aziende private, nazionali e locali (%). Valore <i>target</i>: +5%. <i>Baseline</i>: nr. 7 (valore medio 2021-2023); 4. incremento nuove iscrizioni al <i>SILDifesa</i> (%). Valore <i>target</i>: + 3%. <i>Baseline</i>: nr. 1379 (anno 2023); 5. incremento dei volontari congedati/congedandi senza demerito aderenti al <i>SILDifesa</i> trattati a vario titolo (orientati, avviati a formazione, avviati a colloqui di selezione) nell'anno (nr.). Valore <i>target</i>: > <i>baseline</i>. <i>Baseline</i>: nr. 1302 (valore medio 2021-2023); 6. 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>: assente; 7. 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>: assente; 8. 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” (anno 2023 – analizzate nr. 1394 iterazioni). 	SI	SI	10		

2	<p>Mantenere il livello ottimale, nei limiti delle fasi procedurali di competenza, di coordinamento con gli stakeholder 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 dell'Area T/A.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <i>Baseline</i>: n. 81 atti di movimentazione istruiti; 2. monitoraggio per l'aggiornamento della banca dati delle tabelle organiche relativa alle aree funzionali nell'area T/A, al fine di monitorare le presenze effettive (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 2 (di cui n. 1 entro il I semestre 2024). <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. 	SI	SI	9		
3	<p>Per l'area T/A e T/I del Dicastero, curare le attività tese a:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ottimizzare le strutture organiche degli EDR dipendenti 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. <p>Indicatori:</p> <p>con riferimento alla lett. a):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 68 schemi elaborati; 2. implementazione degli interventi mirati diretti (es.: riunioni di coordinamento; VTC; interventi "a domicilio"), a favore di EDR per fornire supporto nel gestire situazioni di criticità derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche in atto (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 13. <i>Baseline</i>: n. 12 interventi (dati relativi al 2023); 3. 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>: >29. <i>Baseline</i>: n. 29 provvedimenti risolutivi di criticità (valore anno 2023); <p>con riferimento alla lett. b):</p> <p>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>: ≥ 32 gg. ed inferiore a 35 gg..</p>	SI	SI	9		

	<i>Baseline: tempo medio di trattazione (dati relativi al 2023): 36 gg..</i>					
4	<p>Incrementare l'indirizzo e il coordinamento delle problematiche connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D..</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. circolari/direttive emanate nei confronti degli Uffici di F.A., Comando Generale Carabinieri e Capitanerie di Porto (nr.). Valore <i>target</i>: > 4 (di cui n. 1 entro il I semestre 2024). <i>Baseline</i> = 4. 2. Interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.). Valore <i>target</i>: > 5. <i>Baseline</i>: 5; 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	<p>Mantenere l'ottimale livello di servizio reso nel triennio 2021 - 2023 per l'attuazione della disciplina relativa alla valutazione della performance individuale, in collegamento con quella organizzativa, di tutto il personale civile dell'area T/A, nonché per la valorizzazione della cultura del merito tenendo conto della disciplina normativa, amministrativa e contrattuale – anche sopravvenuta – di riferimento.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.). Valore <i>target</i>: ≥ 10. <i>Baseline</i>: 10; 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; 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, che si riflettono negativamente sul rispetto dei termini procedurali</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 target 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)]. 	SI	SI	4		

6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>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>: > <i>baseline</i>. <i>Baseline</i>: valore anno 2023</p>	SI	SI	3		
7	<p>Finanziamento di formazione, aggiornamento, specializzazione e qualificazione del personale dell'Area interforze tecnico amministrativa e tecnico-industriale.</p> <p>Indicatore: Stanziano / speso (%). Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: 98,45%.</p>	SI	SI	4		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatore: livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel “<i>Syllabus</i>” del Dipartimento della Funzione Pubblica. Valore <i>target</i>: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello. <i>Baseline</i>: livello di padronanza “in ingresso” per ciascuna delle competenze digitali.</p>			1		
...	(sede vacante)					
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 – I Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2025	Anno 2026	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

ALLEGATO A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	II Reparto SGD/DNA				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direttive/circolari emanate su criticità strategiche derivanti dai processi di riforma della contrattualistica pubblica (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 4. <i>Baseline</i> 2023: n. 4. Direttive emanate su criticità strategiche 2023 in tema di: <ul style="list-style-type: none"> - indicazioni operative per la qualificazione delle Stazioni appaltanti Difesa; - indicazioni Corte dei conti sul controllo in tema di accordi quadro; - nuova disciplina sugli obblighi di digitalizzazione del nuovo Codice contratti; - incentivi ai contratti pubblici: definizione bozza per proposta di DM non normativo; - indicazioni operative in tema di procedure di segretazione alla luce del d.lgs. 36/2023; - Principali novità normative introdotte dal nuovo "Codice appalti" 2. Pareri e coordinamenti resi rispetto alle richieste in materia (%) nel rispetto del termine assegnato ove previsto (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i> 2023: nr 153 pareri e coordinamenti corrispondente al 100%. Tm evasione: 20 giorni lavorativi 3. 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> 2023: 1. Rettifica della circolare avente ad oggetto le procedure standard per l'adozione del certificato di pagamento in esito alla verifica delle prestazioni contrattuali al fine evitare dubbi interpretativi circa la compatibilità delle disposizioni impartite con la vigente normativa in materia di imposta sul valore aggiunto. 4. 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> 2023: n. 3 <ul style="list-style-type: none"> - 1 tranche di proposte normative per adeguamento a specialità Difesa nel Nuovo Codice dei contratti; - 1 tranche di proposte per chiusura dei lavori del GdL per l'ottimizzazione della Pianificazione Generale, la Programmazione Finanziaria e l'adeguamento della capacità di spesa della Difesa; 	SI	SI	12		

	- osservazioni e proposte relative allo schema preliminare del nuovo regolamento in tema del ritardo dei pagamenti delle transazioni commerciali, tenuto conto delle specifiche esigenze del <i>procurement</i> miliare.					
2	<p>Promuovere e provvedere al costante monitoraggio delle attività volte a garantire gli standard di qualità dei servizi individuati con il Decreto Ministeriale (Difesa) 17 dicembre 2021 in applicazione delle delibere CIVIT (ora ANAC) n. 88/2010 e n. 3/2012.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento della mappatura dei servizi erogati Valore <i>target</i>: = 1 aggiornamento annuale. <i>Baseline</i> 2023: n. 1 2. Rilevazioni effettuate sul grado di raggiungimento dello standard di qualità programmato Valore <i>target</i>: ≥ 2. <i>Baseline</i> 2023: n. 2 3. Grado di raggiungimento dello standard di qualità programmato Valore <i>target</i>: ≥ 75%. <i>Baseline</i> 2023: 75% 4. Coordinamento, per l'area T/A, relativo alla mappatura degli stakeholder (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: =1 	SI	SI	3		
3	<p>In materia di ITP dell'AD:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sottoporre, anche sulla base delle valutazioni degli altri EEdO titolari di OBO/PO, all'approvazione della Cabina di Regia/Gruppo di Lavoro interfunzionale, proposte di revisione dei processi amministrativi ritenuti idonei a migliorare la tempestività dei pagamenti dell'AD e perseguire il più generale miglioramento/efficientamento dei processi tecnico-amministrativi stessi; b. 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; c. 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). <p>Indicatori:</p> <p>quanto alla lett. a.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinamento finalizzato alla verifica degli effetti conseguenti all'implementazione della direttiva 102788 del 22/12/2023 relativa ad orientare la facoltà delle stazioni appaltanti del Dicastero di prevedere in contratto il termine di pagamento a 60 gg. limitatamente al ricorrere di talune peculiari caratteristiche delle prestazioni contrattuali, attraverso specifico monitoraggio annuale svolto sulla base degli elementi informativi acquisiti dai CRA (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: =1 <i>Baseline</i> 2023: nuova attività <p>quanto alla lett. b.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	SI	SI	7		

	<p>quanto alla lett. c.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p> <p>Baseline 2023: Nr Gtg trattati/stipulandi nell'anno 5. Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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</i> 2023: nr. 15 schede Tm evasione: 5 giorni lavorativi 2. Coordinamenti resi nei tempi previsti rispetto alle richieste pervenute in materia; Valore <i>target</i>: = 100%. <i>Baseline</i> 2023: nr. 6 coordinamenti 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</i> 2023: nr. 23 Tm evasione: 3 giorni lavorativi 	SI	SI	8		
5	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulazione al Gruppo di coordinamento di proposte per l'esercizio dei poteri speciali sulle notifiche ex art. 1 D.L. 21/2012 pervenute, entro i termini previsti dalla Procedura applicativa del Segretariato Generale; Valore <i>target</i>: 100% delle notifiche pervenute; <i>Baseline</i>: 2023 100% (nr 62 proposte). TM di evasione 2023 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 <i>target</i>: 100% dei contributi richiesti; <i>Baseline</i> 2023: 53 pareri resi TM di evasione 2023 10 giorni 	SI	SI	15		

	<p>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 2023: 4 monitoraggi</p> <p>4. Percentuale di scostamenti rilevati nel corso dell'attività di monitoraggio Valore target: = 0; se >0, % azioni di correzione intraprese, valore target: >1. Baseline 2023: scostamenti rilevati 0 Azioni correttive intraprese TM di trattazione: 60 giorni dall'esigenza</p>					
6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatori: 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 2023: rilevazione 2023 RPCT</p>	SI	SI	3		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Migliorare le competenze e conoscenze in materia di innovazione (<i>project management</i>, competenze manageriali) attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i>, condividendo le lezioni apprese nell'ambito della struttura organizzativa diretta.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione/profitto) Valore <i>target</i>: ≥ 1</p> <p>2. Diffusione delle lezioni apprese mediante indicazioni operative fornite al personale (dirigente e/o non dirigente) della struttura diretta nell'ottica di una più efficace gestione dei processi di lavoro di competenza Valore <i>target</i>: ≥ 1.</p>	SI	SI	10		
2	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatori: Livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel “<i>Syllabus</i>” del Dipartimento della Funzione Pubblica Valore <i>target</i>: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello. Baseline: livello di padronanza “in ingresso” per ciascuna delle competenze digitali.</p>	SI	SI	10		
3	<p>Predisporre il piano della formazione per il personale del Reparto al fine del miglioramento dell'alfabetizzazione digitale, dello sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e dell'accrescimento culturale.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Rilevazione del fabbisogno formativo del personale (civile e militare) del Reparto entro il 1° semestre del 2024 (1 = SI; 0 = NO) Valore target: 1</p>	SI	SI	7		

	2. Nr. unità di personale segnalato per la formazione nel 2024 in base al fabbisogno rilevato (%) Valore target: $\geq 20\%$ Baseline: personale risultante					
	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. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	II Reparto SGD/DNA				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2025	Anno 2026	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)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Ottimizzare, per le fasi procedurali di competenza, la programmazione e la gestione operativa dei fondi relativi all'informatica gestionale dell'area T/A.</p> <p>Indicatori:</p> <p>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>: 60 gg. (tempo medio impiegato negli anni 2021 - 2022 - 2023).</p> <p>2. Evoluzione/sviluppo di sistemi informatici: (nr.). Valore <i>target</i>: ≥nr. 1. <i>Baseline</i>: ≥4 (a consuntivo 2023).</p>	SI	SI	8		
2	<p>Potenziare la codificazione dei materiali acquisiti, per esigenze di difesa, dall'Italia e dagli altri Paesi NATO presso aziende italiane.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Incremento del numero di articoli di materiali acquisiti identificati univocamente attraverso una denominazione ufficiale NATO calcolato sul totale dei materiali già codificati con un <i>Nato Stock Number (NSN)</i> nazionale (%). Valore <i>target</i> ≥ 0,5 %. <i>Baseline</i>: 43,21%.</p> <p>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 2 gg./numero di richieste pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i>: 2 gg. (t. max. impiegato nell'anno 2023 che definisce il livello di servizio già ottimale in considerazione delle risorse umane impiegate nell'attività).</p> <p>3. Numero di richieste di assistenza SIAC evase nel t. max. di 2 gg./numero di richieste di assistenza SIAC pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i>: 2 gg. (t. max. impiegato nell'anno 2023 che definisce il livello di servizio già ottimale in considerazione delle risorse umane impiegate nell'attività).</p>	SI	SI	9		
3	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100%</p>	SI	SI	9		

	<p>2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100%.</p> <p>3. Numero di Unità Produttive (Stabilimenti/Arsenali) in gestione di AID per i quali è stato effettuato aggiornamento/implementazione sulle procedure di affidamento e monitoraggio delle commesse affidate sul mercato <i>captive</i> (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ nr. 5. <i>Baseline</i>: nr. 4 (Visite realizzate nel 2023).</p>					
4	<p>Potenziare l'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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Domande di brevetto esaminate nel tempo massimo di 60 gg. 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. <i>Baseline</i>: tempo max. 60 gg (art. 198 d.lgs. 30/2005 così come modificato dalla legge 24 luglio del 2023, n. 102).</p> <p>2. 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%.</p>	SI	SI	9		
5	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>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>: 100% (livello di trasparenza raggiunto nel 2023).</p>	SI	SI	3		
6	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Mandati emessi e rimodulazioni/risorse stanziati (%). Valore <i>target</i>: =100% .</p> <p>2. Finanziamenti erogati/finanziamenti richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%). Valore <i>target</i>: =100% .</p> <p>3. Nuovi programmi di ricerca nazionali approvati nell'E.F. nell'ambito del PNRM in relazione alle risorse assegnate (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ nr.32</p>	SI	SI	10		

	<p><i>Baseline</i>: nr. 31(valore a consuntivo 2023).</p> <p>4. Nuovi programmi di ricerca internazionali (EU, bilaterali, multilaterali) approvati (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 5. <i>Baseline</i>: nr. 4 (valore a consuntivo 2023).</p>					
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	<p>Incrementare il 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 convertito, con modificazioni, dalla l. 10 agosto 2023, n. 112) 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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>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. 12. <i>Baseline</i>: nr. 11 (valore a consuntivo 2023).</p> <p>2. Numero di progetti ammessi al finanziamento nell'ambito delle convenzioni operative stipulate, discendenti da Accordi Quadro con università e centri di ricerca (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 3 <i>Baseline</i>: nr 2 (valore a consuntivo 2023).</p> <p>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. 5 (valore a consuntivo 2023) <i>Baseline</i>: (interventi attivi/contributi): non presente.</p> <p>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 2024. <i>Baseline</i>: non presente.</p> <p>5. Canali di diffusione della pubblicazione "Ricerca tecnologica e Innovazione" aggiuntivi rispetto a quelli tradizionalmente esplorati (nr). Valore <i>target</i>: \geq1. <i>Baseline</i>: non presente.</p>	SI	SI	25		

2	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatore: livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel "<i>Syllabus</i>" del Dipartimento della Funzione Pubblica. Valore <i>target</i>: ≥ 8 (competenze migliorate per almeno un livello). Baseline: livello di padronanza "in ingresso" per ciascuna delle competenze digitali.</p>	SI	SI	2		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
		Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
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 COMPORAMENTI 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

SCHEDA A

RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Supportare le 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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Proposte di efficientamento formulate/esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: (%) 2023 100% Iniziative di promozione del dialogo istituzionale intraprese/esigenze rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: (%) 2023 100% 	SI	SI	12		
2	<p>Trattare, sulla base delle relazioni di carattere tecnico predisposte dalle strutture interessate, l'attività consultiva, il contenzioso davanti alle giurisdizioni ordinaria, amministrativa e contabile, le transazioni, le procedure arbitrali, i giudizi di responsabilità amministrativa e contabile, la fase giurisdizionale dei procedimenti volti al recupero dei danni erariali e ogni altra attività demandata in materia, con riferimento a quelli derivanti dagli eventi più datati (ad esclusione di quelle relative al personale nonché all'infortunistica NATO, all'infortunistica ordinaria, al contenzioso di competenza della Direzione degli Armamenti Navali e all'incidentistica navale).</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Documenti esaminati / documenti pervenuti (%). Valore <i>target</i> ≥ al valore in % del 2023. <i>Baseline</i>: (%) 2023 100 % (n. 3.164 documenti pervenuti e esaminati). Atti istruttori prodotti. Valore <i>target</i>: ≥ al dato del 2023. <i>Baseline</i>: (dato) 2023 (n. 677 atti istruttori prodotti). Pareri legali resi con tempestività/ pareri legali richiesti (%). Valore <i>target</i> = 80% entro 20 gg. lavorativi <i>Baseline</i>: (%) 2023 80% entro 20 gg. lavorativi 	SI	SI	12		
3	<p>Curare l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture del Segretariato generale della Difesa (SGD/DNA), delle Direzioni Generali (DD.GG.) comprese quelle del personale e delle Direzioni Tecniche (DD.TT.), nonché quella di corretto reindirizzamento e smistamento alle articolazioni competenti della Difesa della documentazione ricevuta relativa al contenzioso, anche a fini/con finalità deflattivi.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Direttive/linee guida/quesiti/pareri resi con tempestività. Valore <i>target</i>: =80% entro 20 gg. lavorativi. <i>Baseline</i>: (dato) nel 2023 80% entro 20 gg. lavorativi (pareri resi con tempestività in risposta ad altrettante richieste formulate per le vie brevi). Attività giuridico amministrative di coordinamento svolte. Valore <i>target</i>: =100% entro i tempi stabiliti dagli Enti richiedenti. <i>Baseline</i>: 100% Atti e documenti reindirizzati con immediatezza/atti e documenti da reindirizzare (%). Valore <i>target</i>: = 95% entro 5 gg. lavorativi. <i>Baseline</i>: (%) 2023 95% entro 5 gg. Lavorativi (n. 624 reindirizzi effettuati /n. 624 atti da reindirizzare). 	SI	SI	5		

4	<p>Svolgere attività di supporto al Segretario generale della Difesa - Titolare del trattamento dei dati personali in ambito SGD/DNA - al fine di assicurare il corretto e uniforme adempimento degli obblighi previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione della <i>privacy</i>.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pareri resi/pareri richiesti in merito alla conformità delle attività amministrative di competenza alle disposizioni in materia. Valore <i>target</i>: 80% entro 20 gg. lavorativi. <i>Baseline</i>: 80% entro 20 gg. lavorativi 2. Informative/linee guida/direttive emanate nell'ambito dell'azione di indirizzo e coordinamento tra Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) e Titolare. Valore <i>target</i>: ≥ 10. <i>Baseline</i>: (dato) (n. 12 informative estese a tutto il Segretariato). 	SI	SI	10		
5	<p>Eseguire gli adempimenti previsti a seguito di pagamenti effettuati dal Reparto dal 1° dicembre 2023 fino al 30 novembre 2024 in forza sia di “pronunce giudiziali sfavorevoli” sia di procedure stragiudiziali afferenti al contenzioso di competenza e il monitoraggio dei discendenti procedimenti per eventuali responsabilità erariali.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istruttorie poste in essere/pagamenti disposti nell'anno (%). Valore <i>target</i>: =100%. 2. Segnalazioni di ipotesi di danno erariale effettuate nell'anno all'EDR competente rispetto alle segnalazioni da effettuare (%). Valore <i>target</i>: =100%. 	SI	SI	6		
6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore:</p> <p>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 <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: 100% valore 2023</p>	SI	SI	3		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Assicurare l'esecuzione di tutti gli adempimenti riferiti al contenzioso e agli affari legali in materia di infortunistica ordinaria, di infortunistica relativa ad attività regolate in seno alla NATO ovvero ad altri accordi o convenzioni internazionali, nonché agli altri atti ed attività direttamente o indirettamente riconducibili agli ambiti già di competenza di Navarm con particolare riferimento all'incidentistica navale operando, in particolare, per la definizione delle pratiche derivanti dagli eventi più datati (attività riconducibili al 4° Ufficio, come da dM 16 gennaio 2013, il cui posto funzionale dirigenziale è stato soppresso con decreto del Ministro della Difesa 16.12.2015).</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documenti esaminati/documenti pervenuti (%). Valore <i>target</i> ≥ al valore in % del 2023. <i>Baseline</i>: (%) 2023 100% (n. 1.076 documenti pervenuti e esaminati). 2. Atti istruttori prodotti. Valore <i>target</i>: ≥ del dato 2023. <i>Baseline</i>: (dato) 2023 (n. 918 atti istruttori prodotti). 3. Pareri legali resi con tempestività/pareri legali richiesti (%). Valore <i>target</i> =80% entro 20 gg lavorativi. <i>Baseline</i>: (%) 2023 80% entro 20 gg lavorativi 4. Posizioni creditorie individuate dalle sentenze relative al naufragio della nave “Kater” (27/03/1997) soddisfatte/posizioni che possono essere soddisfatte. Valore <i>target</i> =80% entro 20 gg. lavorativi. <i>Baseline</i>: 80% entro 20 gg. lavorativi (n. 76 posizioni creditorie soddisfatte/n. 81 posizioni che potevano essere soddisfatte). 	SI	SI	19		

2	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione (P.A.) in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatore: Livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel "<i>Syllabus</i>" del Dipartimento della Funzione Pubblica. Valore <i>target</i>: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello. <i>Baseline</i>: livello di padronanza in ingresso "per ciascuna delle competenze digitali"</p>	SI	SI	5		
3	<p>In relazione alla struttura organizzativa diretta e in base a quanto previsto dal dPCM 7 agosto 2023, concorrere al conseguimento degli obiettivi di riduzione/razionalizzazione della spesa del Ministero della Difesa.</p> <p>Indicatore: Analisi, valutazione e revisione della spesa. Mappatura dei possibili risparmi di spesa, entro il I semestre 2024 (1=si; 0=no). Valore <i>target</i>: 1 entro i tempi previsti.</p>	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 / Dirigente

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
		Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
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 COMPORAMENTI 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 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	PERSOCIV				
		Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ					
1	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Indizione delle procedure di interpello con cadenza almeno semestrale, in relazione alle vacanze di organico delle posizioni dirigenziali non generali. Valore target: ≥ 2</p> <p>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 2023: tempo medio 90 gg</p> <p>3. Posizioni dirigenziali ricoperte/ posizioni dirigenziali messe ad interpello (%) Valore target: =100%</p>	SI	SI	15		
2	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Numero fondi costituiti Valore target: =2</p> <p>3. Numero dei rilievi/osservazioni da parte del DFP/MEF-RGS per singolo CCNI (nr) Valore target: ≤ 1 (valore di uscita 2023) Baseline CCNI Dirigenza 2023: 0 Baseline CCNI Aree 2023: 0</p>	SI	SI	10		
3	<p>Sostenere gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.</p>	SI	SI	5		

	<p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. % costituzioni in giudizio direttamente o tramite Avvocatura dello Stato rispetto ai ricorsi pervenuti nell'anno Valore target = 100% Baseline 2023: 9 costituzioni dirette e 51 tramite Avvocatura dello Stato 2. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100% Baseline 2023: 60 3. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre” (%) Valore target: =100% Baseline 2023: 60 4. Segnalazioni inoltrate alla CdC relative alle inchieste amministrative definite/segnalazioni da inoltrare (%) Valore target: = 100% Baseline 2023: 1 					
4	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza</p> <p>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 2023: dato non ancora comunicato dal RPCT</p>	SI	SI	3		
5	<p>Concorrere all’adozione/aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con interventi migliorativi rispetto al PIAO 2023, 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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <2023 Baseline: 134 gg 	SI	SI	5		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rispetto dei termini di pagamento delle fatture per i buoni pasto Valore target: 100% entro 30 giorni Baseline 2022 e 2023: 100% entro 30 giorni 2. Ritardo annuale nel pagamento delle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente Valore target: 0 	SI	SI	8		
2	<p>Favorire il processo di reclutamento del personale civile in attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 confluito nel PIAO, dando avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedure assunzionali finalizzate nell'anno/procedure assunzionali da finalizzare (%) Valore target: = 100% Baseline: n. 7 (procedure pendenti nel 2023) 2. Coordinamento delle attività di pianificazione triennale dei fabbisogni e delle rimodulazioni/atti da adottare (%) Valore target: 100% 	SI	SI	16		
3	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatore: Livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del <i>test</i> di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel "<i>Syllabus</i>" del Dipartimento della Funzione Pubblica (nr.) Valore target: >= 8 competenze migliorate per almeno un livello Baseline: livello di padronanza "in ingresso" per ciascuna delle competenze digitali</p>	SI	SI	3		

TOTALE OBIETTIVI					75	

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Luogo e 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. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	DIRETTORE GENERALE	PERSOCIV				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2025	Anno 2026	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)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	PREVIMIL				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Assicurare, per quanto di competenza, anche a fronte della perdurante carenza delle risorse umane disponibili (con particolare riferimento a quelle dirigenziali):</p> <p>a) la corresponsione, nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, degli speciali benefici ai militari riconosciuti vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e ai loro familiari superstiti;</p> <p>b) 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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>a) 1. Risorse finanziarie impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza. (%) Valore target: ≥ 97%. Baseline: Risorse attribuite per il 2024: € 15 milioni.</p> <p>2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno. (%) Valore target: ≥ 98%. Baseline: nr. procedimenti istruiti 389 / nr. istanze pervenute nel 2023: 389, pari al 100%.</p> <p>3. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, comprese le riliquidazioni. (%) Valore target: ≥ 95%. Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2023: 633.</p> <p>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. a e b del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare).</p> <p>5. Diramazione di una circolare nella quale saranno analizzate le criticità procedurali ricorrenti e saranno indicate le misure da porre in essere per superarle, nei confronti degli Enti/Comandi a cui vengono restituite le istanze pervenute per carenza di attività istruttoria/documentazione nell'ambito dei procedimenti per speciali elargizioni, con la finalità di rilevare nei prossimi monitoraggi miglioramenti in termini di riduzione del numero delle istanze restituite. Valore target: una circolare da diramare nell'anno.</p> <p>b) 1. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno. (%) Valore target: ≥ 98%. Baseline: nr. procedimenti istruiti 5.126 / nr. istanze pervenute nel 2023: 5.126, pari al 100%.</p> <p>2. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, in attesa dei documenti richiesti. (%) Valore target: ≥ 95%. Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2023: 3.519.</p>	SÌ	SÌ	13		

	<p>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. <i>a e b</i> del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare) o dall'acquisizione dei documenti richiesti all'interessato.</p>				
2	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>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 304 di cui 248 in primo grado e 56 in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2023 (con riferimento alle fissazioni di udienza): 304, pari al 100%.</p> <p>2. Sentenze sfavorevoli eseguite rispetto a quelle pervenute da porre in esecuzione. (%) Valore target: = 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite 138 / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2023: 138, pari al 100%.</p> <p>3. Sentenze sfavorevoli appellate rispetto a quelle pervenute da impugnare. (%) Valore target: = 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate 56 / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2023: 56, pari al 100%.</p> <p>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 201 di cui 196 in primo grado e 5 in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2023 (con riferimento alle fissazioni di udienza): 201, pari al 100%.</p> <p>2. Sentenze sfavorevoli eseguite rispetto a quelle pervenute da porre in esecuzione. (%) Valore target: = 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite 76 / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2023: 76, pari al 100%.</p> <p>3. Sentenze sfavorevoli appellate rispetto a quelle pervenute da impugnare. (%) Valore target: = 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate 5 / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2023: 5, pari al 100%.</p>	Sì	Sì	13	

3	<p>Ottimizzare gli adempimenti connessi ai procedimenti relativi al trattamento previdenziale del personale militare.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. a). Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2023 riguardo all'attività provvedimentale nella materia previdenziale con particolare riferimento alle ricadute della giurisprudenza al riguardo. Direttive emesse in funzione dell'uniformità dei provvedimenti di liquidazione pensionistica al fine di risolvere le criticità emerse a causa del disallineamento tra la giurisprudenza e la normativa pensionistica. Valore target: ≥ 6 direttive nel 2024 (di cui ≥ 3 entro il primo semestre e ≥ 3 entro il secondo semestre).</p> <p>b). Consolidamento del tasso di riduzione del contenzioso nella materia oggetto delle direttive, conseguito nel 2023. Valore target: percentuale di riduzione $\geq 10\%$. Baseline: nr. ricorsi pervenuti nel 2023 nella materia oggetto delle direttive: 21.</p> <p>2. 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 2023 in ragione di almeno il 10% del tempo medio (≤ 160 giorni rispetto ai 180 gg. normativamente previsti). Baseline: nr. 250 pratiche.</p>	Sì	Sì	8		
4	<p>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).</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Attività/provvedimenti posti in essere rispetto agli adempimenti di competenza. Valore target: = 100%.</p> <p>2. Pareri resi rispetto ai pareri richiesti. (%) Valore target: = 100%.</p> <p>3. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2023 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).</p> <p>4. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2023 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</p>	Sì	Sì	5		

	<p>normativamente previsto).</p> <p>5. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2023 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).</p> <p>6. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2023 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).</p>					
5	<p>Assicurare la formazione del personale civile e militare in servizio presso la Direzione Generale, in particolare in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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. <p>Indicatore: Unità di personale formate. (%) Valore target: ≥ 80% del personale formato con almeno un corso svolto nelle materie sopra indicate.</p>	Sì	Sì	3		
6	<p>Conformemente a quanto previsto dall'Atto di Indirizzo del Ministro per il 2024 con riguardo all'azione preordinata alla tutela e valorizzazione del personale militare, porre in essere tutte le azioni volte a dare concreta attuazione alla costituzione di un sistema pensionistico di "previdenza dedicata".</p> <p>Indicatore: Attività svolte su <i>input</i> pervenuti dall'Autorità politica e dalle Superiori Autorità (partecipazione a tavoli tecnici, riscontro alle richieste di valutazioni in merito a proposte di legge in materia, commissioni indipendenti). Valore target: 100% delle attività richieste.</p>	Sì	Sì	3		
7	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>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 2023 reso noto dal RPCT: 100%.</p>	Sì	Sì	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					

1	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <p>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 2023: 3.</p> <p>2. Ore di formazione complessivamente fornite nell'anno dal Direttore Generale (in sede o fuori sede). (nr.) Valore target: ≥ 216. Baseline: nr. ore di formazione effettuate nel 2023: 288.</p> <p>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 2023: 75; nr. unità di personale da formare nel 2024 e negli anni successivi: ≥ 45.</p>	Sì	Sì	16		
2	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel “<i>Syllabus</i>” del Dipartimento della Funzione Pubblica. Valore target: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello. Baseline: livello di padronanza “in ingresso” per ciascuna delle competenze digitali.</p>	Sì	Sì	6		
3	<p>In relazione alla struttura organizzativa diretta e in base a quanto previsto dal dPCM 7 agosto 2023, concorrere al conseguimento degli obiettivi di riduzione/razionalizzazione della spesa del Ministero della Difesa.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Analisi, valutazione e revisione della spesa. Mappatura dei possibili risparmi di spesa, entro il I semestre 2024. Valore target: 1.</p>	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		Anno 2025	Anno 2026	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)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2024)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	COMMISERVIZI				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2025	Anno 2026	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Istituire un gruppo di lavoro interforze e multisettoriale per la definizione, orientata alla qualità e al benessere del personale, del capitolato tecnico della ristorazione.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mappatura delle principali criticità dell'esecuzione contrattuale entro il 1° trimestre; Valore target: 1 (1=si; 0=no); N. riunioni; valore target: ≥5. Modello misurazione livello qualità del servizio (1=si; 0=no); valore target: 1 Nuovo capitolato tecnico (1=si; 0=no); valore target: 1 	SI	SI	12		
2	<p>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.</p> <p>Stakeholder: <i>Enti di F.A., Stati Maggiori</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Contratti di beni e servizi stipulati e loro valore / lettere di mandato degli Enti Committenti (%). Valore target: = 100% Termine di conclusione del procedimento di gara aperta Valore target ≤ 128 gg. Contratti R&T stipulati e loro valore / programmi previsti e finanziati (%) Valore Target: = 100%. Somme impegnate per contratti di Ricerca e sviluppo/ somme finanziate per contratti di ricerca e sviluppo (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	18		
3	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Costituzioni in giudizio / ricorsi pervenuti nell'anno; Valore target: = 100%; Baseline 2023: 100% (9 costituzioni in giudizio/9 ricorsi pervenuti) n. costituzioni in giudizio/n. ricorsi pervenuti Valore target: 100% Termine di trasmissione atti Avvocatura Valore target: < termine per la costituzione in giudizio 	SI	SI	10		

4	<p>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.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ammontare complessivo dei consumi di energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in MWh) Valore target: ≥ 0 2. Ammontare complessivo della spesa per energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in €) Valore target: ≥ 0 3. Variazione dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in MWh) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ 4. Variazione percentuale dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF Valore target: $:\leq 0 \geq$ 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: $:\leq 0 \geq$ 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: $:\leq 0 \geq$ 7. EdR dell'area T/A che hanno aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.); Baseline 2023: 15; Valore target: ≥ 15 8. EdR dell'area T/A che non hanno ancora aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Baseline 2023: 6. ND Valore target: ≤ 6 9. Fatture registrate rispetto alle fatture pervenute nei termini utili alla rilevazione; Baseline 2023: 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: <ul style="list-style-type: none"> - CONSUNTIVO 2023 (FEB/MAR 2024) - INTERMEDIO 2024 (LUG/AGO 2024) Valore target: = 2 monitoraggi nelle tempistiche indicate. 	SI	SI	5		
5	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza .</p> <p>Indicatore:</p> <p>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 2023 (obiettivo raggiunto al 100%)</p>	SI	SI	3		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>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).</p> <p>Indicatori:</p>	SI	SI	8		

	<ol style="list-style-type: none"> 1. N. pagamenti effettuati nell'anno per ciascun capitolo relativo a beni e servizi oggetto degli affidamenti; Valore target 100% con indicazione dell'importo dei pagamenti per ciascun capitolo 2. ITP estrapolato da SICOGE; Baseline 2023 = -9 giorni Valore target: intervallo compreso tra 0 giorni di ritardo e Baseline 2023 3. Indicatore di ritardo annuale estrapolato da PCC Baseline 2023: -18 giorni Valore target: intervallo compreso tra 0 giorni di ritardo e Baseline 2023 					
2	<p>Implementare gli obiettivi formativi del personale 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.</p> <p>Stakeholder: <i>Personale della D.G.</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento per il 2024 del fabbisogno formativo del personale (civile e militare) della D.G., entro il 1° trimestre Valore target: ≥ 1 aggiornamento con individuazione del nr. unità di personale da formare 2. Nr. unità di personale avviato a formazione nel 2024/ personale da formare in base al fabbisogno rilevato (%) Valore target: >25% 3. Tasso di successo: persone che hanno conseguito l'attestato 4. Tasso di abbandono: persone che non hanno completato il corso 5. Tasso di rinuncia: persone che non hanno partecipato al corso 	SI	SI	8		
3	<p>Migliorare le competenze digitali, secondo quanto indicato dalla direttiva sulla formazione del Ministro per pubblica amministrazione in data 23 marzo 2023.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conseguimento livello padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di <i>assessment</i> iniziale per le 11 competenze descritte nel "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica. Valore target: ≥ 8 competenze migliorate per almeno un livello Baseline: livello di padronanza "in ingresso" per ciascuna delle competenze digitali. 	SI	SI	8		
4	<p>Concorrere, in base a quanto previsto dal DPCM 7 agosto 2023, al conseguimento degli obiettivi di riduzione/razionalizzazione della spesa del Ministero della Difesa.</p> <p>Indicatore: Analisi, valutazione e revisione della spesa. Mappatura dei possibili risparmi di spesa, entro il 1 semestre 2024 (1=si; 0=no) Valore target: 1 entro i tempi previsti</p>	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 / 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	COMMISERVIZI				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2025	Anno 2026	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)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO
