

Allegato F

GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO ASSEGNATI AI DIRIGENTI CIVILI CON INCARICO DI LIVELLO GENERALE

L'allegato non riporta la scheda obiettivi individuali per l'incarico dirigenziale di livello generale del Direttore del I Reparto di SGD/DNA in quanto vacante al momento della firma del presente documento da parte del Sig. Ministro

PAGINA NON SCRITTA

RISULTATI OPERATIVI 2022

Dir. Gen.		VICE CAPO DI GABINETTO				
		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI					
1	<p>Migliorare l'andamento e l'efficacia dell'azione di supporto nei confronti delle S.A. in relazione ai tempi di evasione delle pratiche trattate.</p> <p><i>Indicatore:</i> % di riduzione della tempistica di evasione delle pratiche (appunti, resoconti, report per le S.A.) <i>Valore target:</i> - 20%. <i>Baseline 2021:</i> 5 giorni.</p>	Si	Si	18		
2	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>1.<i>Indicatore:</i> livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza <i>Valore target:</i> 100%</p> <p>2.<i>Indicatore:</i> garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente <i>Valore target:</i> \geq dato 2021</p>	Si	Si	3		
3	<p>Mantenere nei confronti del vertice politico, nonostante la situazione di contingente riduzione delle risorse umane disponibili, un livello di servizio di supporto tecnico – giuridico, pari a quello della rilevazione finale dell'anno precedente, in relazione alle esigenze emerse in materia di: relazioni sindacali, dirigenza, valutazione della <i>performance</i> del personale civile, 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> \geq90%. <i>Baseline 2021:</i> 90%.</p>	Si	Si	18		
4	<p>Contribuire a rendere più efficace il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale nell'ambito del relativo aggiornamento annuale (art. 7 del d. lgs. n. 150/2009), anche sulla base della disciplina normativa, contrattuale ed amministrativa sopravvenuta in materia.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> numero di proposte di modifica del SdV avanzate in funzione del riconoscimento del merito. <i>Valore target:</i> \geq3</p> <p>2. <i>Indicatore:</i> schema/schemi predisposto/i di direttiva inerente il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale <i>Valore target:</i> \geq1</p>	Si	Si	18		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	<p>Aggiornare le conoscenze e competenze professionali personali accedendo a percorsi di formazione, anche in modalità e-learning su temi chiave dell'innovazione diversi da quelli affrontati nel 2021 e trasferire le lezioni ivi apprese all'interno della struttura diretta.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> corsi di formazione seguiti (nr. attestati di partecipazione/profitto) <i>Valore target:</i> \geq 3</p> <p>2. <i>Indicatore:</i> incontri con l'unità dirigenziale assegnata per la trasmissione delle conoscenze acquisite</p>	Si	Si	3		

	<i>Valore target: ≥ 3 verbali di incontro (in corrispondenza degli almeno 3 corsi di cui all'indicatore n.1)</i>					
2	<p>Rafforzare il ruolo del CUG Difesa, secondo la Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio, anche rispetto alla peculiare realtà facente capo all'Agenzia Industrie Difesa.</p> <p>1. <i>Indicatore:</i> proposta di integrazione della composizione del CUG con membri titolari rappresentanti della realtà dell'AID. <i>Valore target: ≥1</i></p> <p>2. <i>Indicatore:</i> redazione, entro i termini previsti, delle Relazioni annuali (per il 2021) sulla situazione del personale dell'A.D. e dell'AID (vds. direttiva P.d.C. n. 2/2019) <i>Valore target =2</i></p> <p>3. <i>Indicatore:</i> iniziative realizzate per dar corso al Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024/iniziative programmate per il 2022 in sede di aggiornamento annuale del PTAP (%) <i>Valore target: 100%.</i></p> <p>4. <i>Indicatore:</i> rilevazione del benessere del personale in servizio c/o gli Stabilimenti dell'AID con somministrazione di apposito questionario. <i>Valore target: 1</i></p> <p>5. <i>Indicatore:</i> numero di criticità riscontrate all'esito della somministrazione del questionario c/o gli Stabilimenti dell'AID. <i>Valore target: = 0, se > 0, proposte avanzate dal CUG al Direttore dell'AID in funzione del loro superamento. Valore target: ≥1</i></p>	Si	Si	15		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Data _____

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (anno 2022)

Dirig.		VICE CAPO DI GABINETTO				
		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
1	Capacità di agire	Si	Si	2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze	Si	Si	3		
3	Capacità di gestire le priorità	Si	Si	2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa	Si	Si	1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.	Si	Si	1		
3	Capacità di valorizzare l'azione di raccordo con gli organi interni dell'A.D. e con le altre PP.AA., nonché di finalizzare l'interlocuzione con le OO.SS. ai fini del perseguimento degli indirizzi politici	Si	Si	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.	Si	Si	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	Si	Si	1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare	Si	Si	1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati	Si	Si	2		
3	Capacità di risolvere i conflitti	Si	Si	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	Si	Si	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	Si	Si	1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2022

Dirig.	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	Direttore Centrale di ISPEDIFE				
		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Potenziare l'attività ispettiva ordinaria e straordinaria, incrementando, in particolare, il controllo sulle condizioni di tenuta ed aggiornamento delle scritture contabili dei beni immobili della Difesa, nonché sulle modalità di rilevazione dei consumi (luce, gas, acqua) e delle utenze.</p> <p>Indicatore 1: Numero di ispezioni effettuate rispetto alle ispezioni di cui alla baseline (%) Valore Target: $\geq 100\%$ Baseline 1: Nr. ispezioni da effettuare rispetto all' Ind.1 dell'OBO n.1 (90)</p> <p>Indicatore 2: Incremento delle risorse finanziarie e patrimoniali gestite dagli E/D/R ispezionati rispetto al 2021 (%): Valore Target: $\geq +5\%$ risorse finanziarie; $\geq +10\%$ risorse patrimoniali Baseline 2: Volume delle risorse finanziarie e patrimoniali (M€) gestite dagli E/D/R ispezionati nel 2021</p> <p>Indicatore 3: Numero di inventari degli immobili controllati durante le ispezioni (%) Valore target: $\geq 100\%$ Baseline 3: Nr di E/D/R ispezionati che gestiscono immobili</p> <p>Indicatore 4: Numero di controlli sui consumi (<i>energia elettrica/acqua/gas</i>) effettuati durante le ispezioni, nonché sull'adozione, da parte dei Comandanti degli E/D/R verificati, di iniziative volte al contenimento dei consumi di energia elettrica/acqua/gas (%) Valore target: 100% Baseline 4: Nr. E/D/R verificati</p>	Si	Si	15		
2	<p>Incentivare 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 delle verifiche (%) Valore target: $\geq +10\%$ Baseline 1: Attività svolta nel 2021</p> <p>Indicatore 2: Numero delle lettere inviate agli Enti di servizio del personale rispetto al numero dei dipendenti soggetti a controllo a campione (%) Valore target: = 100% Baseline 2: Nr dei dipendenti soggetti a controllo</p> <p>Indicatore 3: Disamina delle denunce esterne pervenute (%) Valore target: 100% delle denunce trasmesse Baseline 3: Nr delle denunce pervenute</p>	Si	Si	12		
3	<p>Promuovere, nel corso dell'attività ispettiva, la conoscenza delle disposizioni del PTPC e la relativa ottemperanza, in armonia con le indicazioni fornite dal referente, in materia, del Dicastero.</p> <p>Indicatore 1: Controlli diretti eseguiti sulla conoscenza del PTPC (%) Valore target: $\geq 100\%$</p> <p>Indicatore 2: Verifiche eseguite su disposizioni in materia, emanate con lettera dagli enti ispezionati (%) Valore target: $\geq 100\%$</p>	Si	Si	12		

	<p>Indicatore 3: Colloqui effettuati con personale degli E/D/R ispezionati diretti ad appurare la conoscenza dei contenuti del PTPC (%) Valore target: $\geq 300\%$</p> <p>Indicatore 4: Controlli eseguiti sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione degli incarichi e relativa segnalazione al RPCT (%) Valore target: $\geq 100\%$</p> <p>Baseline unica: Nr degli E/D/R ispezionati</p>					
4	<p>Perfezionare 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 dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100% Baseline 1: Adempimenti richiesti dal PTPC</p> <p>Indicatore 2: Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell’anno precedente (%) Valore target: \geq Dato 2021 Baseline 2: Iniziative intraprese nel 2021</p>	Si	Si	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Rafforzare il coordinamento in merito agli argomenti che presentano maggiori criticità emersi durante le verifiche, attraverso riunioni periodiche con gli Ispettori, nonché mediante lo sviluppo e la divulgazione di apposite linee guida.</p> <p>Indicatore 1: Incremento del numero delle riunioni di coordinamento (%) Valore target: $\geq +33\%$ Baseline 1: Riunioni di coordinamento svolte nel 2021</p> <p>Indicatore 2: Linee guida redatte nei settori di più rilevante criticità (nr.) Valore target: ≥ 2</p> <p>Indicatore 3: Iniziative intraprese per la divulgazione delle linee guida (nr.) Valore target: ≥ 2</p> <p>Indicatore 4: Livello di soddisfazione manifestato dai destinatari delle linee guida (nr. report di soddisfazione da parte dei destinatari sulle linee guida diramate) Valore target: ≥ 3</p> <p>Baseline 2-3-4: 0 (attività da avviare nel 2022)</p>	Si	Si	15		
2	<p>Monitorare, anche mediante le Direzioni di amministrazione delle F.A. e quella interforze, lo sviluppo dei procedimenti extragiudiziali relativi ad incidenti e/o eventi dannosi, allo scopo di assicurare all’Amministrazione il completo ristoro delle somme erogate.</p> <p>Indicatore 1: Disamina dei verbali delle Commissioni di accertamento nominate che sono stati trasmessi all’Ufficio (%) Valore target: 100% Baseline 1: Nr dei verbali trasmessi</p> <p>Indicatore 2: Lettere agli E/D/R interessati relativamente alle azioni da</p>	Si	Si	10		

	intraprendere (%) Valore target: 100% Baseline 2: Nr di procedimenti segnalati					
3	Supervisionare e controllare l'adempimento delle incombenze previste dal PTPC e/o il recepimento delle indicazioni fornite dal RPC a carico del Referente della materia. Indicatore 1: Verifiche effettuate (n.) Valore target: ≥3 Indicatore 2: Situazioni riscontrate di mancata o parziale attuazione degli adempimenti e/o indicazioni (n.) Valore target: 0 Indicatore 3: Situazioni ristabilite (a seguito di attivazione di correttivi) da mancata o parziale attuazione degli adempimenti e/o indicazioni (%) Valore target: 100% Baseline: Adempimenti previsti nel Piano	Si	Si	5		
4	Curare l'aggiornamento professionale/personale attraverso percorsi di apprendimento, anche in modalità e-learning, sui temi inerenti l'attività nella Struttura organizzativa diretta. Diffondere le lezioni apprese nell'ambito della medesima. Indicatore 1: Corsi/seminari/webinar frequentati (nr. attestati di partecipazione/profitto) su materie/argomenti differenti da quelli affrontati nel 2021. Valore target: ≥3 Indicatore 2: Dirigenti non generali (civili e militari) alle proprie dipendenze indottrinati circa le lezioni apprese, nell'ambito di appositi incontri verbalizzati e/o in sede delle riunioni di coordinamento/dirigenti non generali in servizio presso la struttura diretta. Valore target: 100% Baseline: 0.	Si	Si	3		
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI

Dirig.		Direttore Centrale di ISPEDIFE				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire	Si	Si	2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze	Si	Si	3		
3	Capacità di gestire le priorità	Si	Si	2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa	Si	Si	1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.	Si	Si	1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.	Si	Si	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.	Si	Si	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	Si	Si	1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare	Si	Si	1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati	Si	Si	2		
3	Capacità di risolvere i conflitti	Si	Si	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	Si	Si	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	Si	Si	1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - I Reparto				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	Anno 2023	Anno 2024	Peso	Coefficient e 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 <i>matching</i> domanda-offerta di lavoro/formazione tra gli <i>stakeholder</i> finali (volontari) e quelli intermedi (aziende private/PA/Enti pubblici) e rilevare la bontà delle iniziative assunte presso gli <i>stakeholder</i> 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 Valore <i>target</i>: > 3; 2. Percentuale di incremento delle comunicazioni omnicanale effettuate sul Progetto "Sbocchi Occupazionali" (<i>web, social network e newsletter</i>) Valore <i>target</i>: + 3%; <i>Baseline</i>: (valore 2021) 3. Incremento di convenzioni stipulate coordinate e finalizzate con aziende private, nazionali e locali (%) Valore <i>target</i>: + 3%; <i>Baseline</i>: (valore 2021) 4. 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 Valore <i>target</i>: > valore 2021 5. 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>: ≥ "medio"; <i>Baseline</i>: assente 	SI	SI	15		
2	<p>Migliorare, nei limiti delle fasi procedurali di competenza, il coordinamento con gli <i>stakeholder</i> coinvolti negli atti connessi all'impiego del personale civile e la tempistica per l'impulso delle procedure d'interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali generali nell'ambito dell'Area T/A</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istruttorie effettuate sugli atti di movimentazione del personale (%) 	SI	SI	15		

	<p>Valore <i>target</i>: 100% delle richieste pervenute;</p> <p>2. Riduzione del tempo di evasione degli atti di competenza nell'ambito dei procedimenti in materia di comandi e trasferimenti (nr. gg.) Valore <i>target</i>: 12 giorni lavorativi; <i>Baseline</i>: 15 giorni lavorativi</p> <p>3. Riduzione del tempo medio di evasione degli atti di competenza nell'istruttoria per le posizioni dirigenziali generali (nr. gg.) Valore <i>target</i>: 21 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte di Persociv. <i>Baseline</i>: 30 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte di Persociv (valore medio 2021).</p> <p>4. 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; <i>Baseline</i>: assente</p>					
3	<p>Per l'area T/A e T/I del Dicastero, curare le attività tese a:</p> <p>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;</p> <p>b) Efficientare la gestione delle attività relative all'impiego/reimpiego del dipendente personale militare impiegato nelle predette Aree.</p> <p>Indicatori: con riferimento alla lett. a)</p> <p>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>: provvedimenti ed atti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze/proposte di revisione da soddisfare (100%)</p> <p>2. Implementazione degli <i>interventi</i> 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>: ≥ 2; <i>Baseline</i>: n. 2 interventi (dati relativi al 2021)</p> <p>con riferimento alla lett. b)</p> <p>1. 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>: ≥ 35 gg. ed inferiore a 40 gg.; <i>Baseline</i>: tempo medio di trattazione (dati relativi al 2021): 40 gg.</p>	SI	SI	15		

4	<p>Incrementare l'indirizzo e il coordinamento delle problematiche connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D. e implementare l'attività di definizione e coordinamento della formazione in materia antinfortunistica e vigilanza a favore del personale civile/militare del Ministero della difesa.</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>: ≥ 2; <i>Baseline</i> = 1 2. Interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.) Valore <i>target</i>: > 4; <i>Baseline</i>: 4 (media del 2019-2021) 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. Programmi didattici predisposti/aggiornati e inviati agli enti formativi su richiesta dell'utenza interna (nr.) Valore <i>target</i>: >3; <i>Baseline</i> 3 5. Verifica/monitoraggio della formazione antinfortunistica e vigilanza effettuata nell'ambito dell'area TA (nr.) Valore <i>target</i>: = 2 (semestrale); <i>Baseline</i>: 0 	SI	SI	15		
5	<p>Mantenere, a fronte della significativa riduzione di personale assegnato dal 1° gennaio 2022 all'unità organizzativa competente, il medesimo livello di servizio reso nel triennio 2019 - 2021 per l'attuazione della disciplina relativa alla valutazione della <i>performance</i> 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 funzionali (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 16; <i>Baseline</i>: n. 16 (valore medio triennio 2019/2021) 	SI	SI	9		

	<p>2. Proposta di aggiornamento annuale al Sistema di valutazione individuale entro il I semestre 2022, in funzione della valorizzazione del merito (nr.) Valore <i>target</i>: = 1;</p> <p>3. Indice di tempestività negli adempimenti di competenza discendenti dal Sistema di valutazione individuale (<i>con esclusione delle fasi di competenza di soggetti terzi, che si riflettono negativamente sul rispetto dei termini procedurali, da segnalare nell'ambito dei parametri conoscitivi</i>) (nr.) Valore <i>target</i>: ≤ 0; [(calcolato come tempo medio - in giorni - di ritardo/anticipo nella conclusione degli adempimenti, rispetto ai termini previsti dai vigenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale. Il valore <i>target</i> prevede valori uguali a zero (adempimenti conclusi senza ritardi rispetto alle scadenze previste) o minori di zero (adempimenti conclusi in anticipo rispetto alle scadenze previste)].</p> <p>4. Documento di sintesi elaborato e inviato anche all'OIV a fine anno (nr.) Valore <i>target</i>: = 1</p>					
6	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatori:</p> <p>3. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore <i>target</i>: =100%;</p> <p>4. Garantire livello di servizio ≥ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%); Valore <i>target</i>: ≥ dato 2021</p>	SI	SI	3		
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				72		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Il MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	II Reparto SGD/DNA				
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Potenziare il coordinamento giuridico in materia contrattuale, promuovendo l'uniformità interpretativa e l'armonizzazione delle procedure, anche con riferimento alle tematiche derivanti dall'attuazione del PNRR.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direttive/circolari emanate (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 4. <i>Baseline</i> 2021: n. 4 2. Pareri e coordinamenti resi rispetto alle richieste in materia (%) e rispetto del termine assegnato ove previsto (%) Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i> 2021: n. 73 3. Predisposizione bozze provvedimenti normativi in materia di <i>procurement</i> della difesa, anche con riferimento all'implementazione del PNRR. Valore <i>target</i>: ≥ 1 <i>Baseline</i> 2021: n. 1 4. Richieste di revisione e/o chiarimenti rispetto alle circolari/pareri di cui ai precedenti nr. 1 e 2 Valore <i>target</i>= 0 	SI	SI	15		
2	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore <i>target</i>: =100%; 2. Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore <i>target</i>: \geq dato 2021. 	SI	SI	3		
3	<p>In materia di ITP dell'AD,</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perseguire il miglioramento/efficientamento dei processi tecnico-amministrativi (altresì attraverso proposte di modifica/revisione dei profili normativo-regolamentari), ai fini del miglioramento della tempestività dei pagamenti dell'A.D., recependo in priorità le indicazioni elaborate dalla Cabina di Regia/Gruppo di lavoro interfunzionale; b. elaborare dal SICOGE e pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa, il dato complessivo per tutta l'A.D., con tempistica trimestrale e annuale fissata dal dPCM 22 settembre 2014 e discendenti circolari del MEF-RGS; c. provvedere all'elaborazione e alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa, l'ammontare complessivo dei Debiti e il Numero delle Imprese Creditrici (art. 33 d. lgs. 33/2013, come novellato dal d. lgs. 97/2016). <p>Indicatori:</p>	SI	SI	25		

	<p>quanto alla lett. a.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miglioramento dei processi: verifica sulla correttezza dei Codici IPA di Contabilità Speciale ancora attivi - da eliminare (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: =1 2. Finalizzazione delle proposte di modifica/revisione dei processi tecnico-amministrativi e dei profili normativo-regolamentari, maturate nell'ambito della Cabina di Regia/Gruppo di Lavoro, volti al miglioramento/efficientamento della tempestività dei pagamenti dell'A.D. (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: = 1 3. Verifiche effettuate sul recepimento e sull'attuazione da parte di ciascun CRA delle indicazioni fornite in esito alle attività della Cabina di Regia/Gruppo di Lavoro (nr) Valore <i>target</i>: > 5; 4. Situazioni riscontrate di mancata o parziale attuazione delle indicazioni fornite in esito alle attività della Cabina di Regia/Gruppo di lavoro (nr) Valore <i>target</i>: = 0 5. Situazioni ristabilite (a seguito di attivazione di correttivi) da mancata o parziale attuazione delle indicazioni fornite in esito alle attività della Cabina Regia/Gruppo di Lavoro (%) Valore <i>target</i>: = 100% <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 3. Redazione di un "resoconto complessivo" sull'andamento dell'ITP dell'A.D. sulla base delle relazioni dei CCRA (eventuali indicazioni su cause peggiorative e focus sui maggiori ritardi/importi) relative al periodo di riferimento (da inviare a UGPPB al 30 giugno e 31 dicembre) Valore <i>target</i>: = 2 <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 3. Redazione di una relazione sull'ammontare del debito commerciale complessivo (pregresso e nuovo) comprensivo degli oneri per utenze/canoni accertati successivamente al 31/12/2021 dell'AD sulla base delle relazioni dei CCRA (eventuali indicazioni su cause peggiorative e focus sui maggiori ritardi/importi) nel periodo di riferimento (da inoltrare al titolare del sovraordinato Obiettivo operativo al 30 giugno e 31 dicembre) Valore <i>target</i>: =2 						
4	<p>Dare maggiore impulso all'implementazione del modello GtoG che IT/AD utilizza ex art. 537ter del d.lgs. n. 66/2010.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di una direttiva/circolare per assicurare la <i>compliance</i> delle procedure al diritto eurocomunitario (con individuazione delle diverse fasi procedurali e contrattuali del processo e 	SI	SI	14			

	<p>connessa fissazione delle competenze a carico dei diversi soggetti in gioco) entro il primo trimestre 2022 Valore <i>target</i>: =1</p> <p>2. Richieste di revisione pervenute dagli <i>stakeholders</i> della materia sulla direttiva/circolare adottata (nr.) Valore <i>target</i>: =0</p>					
5	<p>Assicurare la tutela degli assetti strategici della difesa presso il Gruppo di coordinamento <i>Golden Power</i> presso la PCM.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Monitoraggio degli adempimenti verso le Società nei cui confronti è stato esercitato il potere speciale. Valore <i>target</i>: 100% delle Società su cui è stato esercitato il potere speciale.</p> <p>2. Percentuale di azioni intraprese a fronte di inadempienze riscontrate da parte delle Società monitorate (%). Valore <i>target</i>: =100%</p>			10		
6	<p>In materia di anticorruzione, supervisione e controllo sull'assolvimento delle incombenze previste dal PTPC ovvero sul recepimento delle indicazioni fornite dal RPC a carico del dirigente-Referente della materia dell'anticorruzione.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Verifiche effettuate (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 5</p> <p>2. Situazioni riscontrate di mancata o parziale attuazione degli adempimenti e/o indicazioni (nr.) Valore <i>target</i>: =0</p> <p>3. Situazioni ristabilite (a seguito di attivazione di correttivi) da mancata o parziale attuazione degli adempimenti e/o indicazioni (%) Valore <i>target</i>: =100%</p>			5		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Migliorare le competenze e conoscenze in materia di <i>project management</i> 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>: ≥ 3</p> <p>2. Numero di lezioni di formazione erogate <i>in house</i> a beneficio dei dirigenti non generali e dei capi sezione (sia militari sia civili) della struttura organizzativa diretta Valore <i>target</i>: ≥ 3 (in corrispondenza degli almeno 3 corsi di cui all'indicatore n. 1).</p>	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA,
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (anno 2022)**

Dirig.	Direttore di Reparto	II Reparto SGD/DNA				
		Anno 2023	Anno 2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
1	Capacità di agire			2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze			3		
3	Capacità di gestire le priorità			2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa			1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.			1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare			1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati			2		
3	Capacità di risolvere i conflitti			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		

VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)	_____
---	-------

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.s sa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt. Risult.te
1	<p>Implementare, 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. Mandati emessi/fondi stanziati (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Finanziamenti erogati/richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA valutate/richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA pervenute (%) Valore target: =100%</p> <p>4. Evoluzione/sviluppo di sistemi informatici: (nr.) Valore target: ≥ 1</p>	SI	SI	15		
2	<p>Favorire la conoscenza e l'accessibilità, da parte degli Enti coinvolti, dello stato di avanzamento dei processi di sviluppo degli STANAG/STANREC.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Implementazione di una banca dati informatizzata degli STANAG/STANREC: Valore target: % completamento del data-base entro il mese di Aprile 2022: 100%</p> <p>2. % degli STANAG/STANREC censiti entro il mese di settembre 2022: Valore target =100%</p> <p>3. Pubblicazione del <i>data-base</i> degli STANAG/STANREC sulla <i>Intranet</i> Segredifesa entro il mese di ottobre 2022: Valore target: =100%.</p> <p>4. % criticità riscontrate da parte degli Enti coinvolti. Valore target: = 0; se > 0, azioni di aggiustamento effettuate sulla banca dati entro il mese di dicembre 2022, valore target: > 1.</p>	SI	SI	15		
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>	SI	SI	15		

	<p>Indicatori:</p> <p>1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%) Valore target: =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 target: ≥ 4</p>					
4	<p>Individuare, 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/domande di brevetto depositate presso le Camere di commercio di potenziale interesse per il Ministero della Difesa e/o con potenziale riflesso sulla difesa militare del paese (%) Valore target: =100%</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 target: = 100%</p>	SI	SI	9		
5	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: \geq dato 2021</p>	SI	SI	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Incrementare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti, il patrimonio di conoscenze della Difesa nei settori dell'alta tecnologia tra cui lo sviluppo di piani di ricerca 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 e internazionale in ambito R&T</p>	SI	SI	18		

	<p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variazione del n. di proposte PNRM pervenute rispetto alla media dei precedenti tre anni (%) Valore target: $\geq 10\%$ dato 2018/2021 2. Mandati emessi/risorse stanziati (%) Valore target: $= 100\%$ 3. Finanziamenti erogati/finanziamenti richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%) Valore target: $= 100\%$ 4. Nuovi programmi di ricerca nazionali approvati nell'E.F. nell'ambito del PNRM in relazione alle risorse assegnate (nr.) Valore target: ≥ 20 5. Nuovi programmi di ricerca internazionali (EU, bilaterali, multilaterali) approvati (nr.) Valore target: ≥ 5 6. Eventi/simposi/webinar organizzati 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 target: ≥ 1 					
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE
DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI
DIMOSTRATE (anno 2022)**

Dir. Gen.	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire	SI	SI	2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze	SI	SI	3		
3	Capacità di gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa	SI	SI	1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.	SI	SI	1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	SI	SI	1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare	SI	SI	1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati	SI	SI	2		
3	Capacità di risolvere i conflitti	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2022

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<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 esclusione di quelle relative al personale.</p> <p>Indicatore:</p> <p>1. Pareri legali resi con tempestività/ pareri legali richiesti (%) Valore target =80% entro 20 gg lavorativi</p> <p>2. Rapporti esaminati / rapporti pervenuti (%) Valore target ≥ al dato del 2021</p>	SI	SI	20		
2	<p>Eseguire gli adempimenti previsti a seguito di pagamenti effettuati dal Reparto dal 1° dicembre 2021 fino al 30 novembre 2022 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> <p>1. Istruttoria posta in essere/pagamenti disposti nell'anno (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Segnalazioni di ipotesi di danno erariale effettuate nell'anno all'EDR competente rispetto alle segnalazioni da effettuare (%) Valore target: = 100%</p>	SI	SI	15		
3	<p>Curare l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture di SGD e delle DG comprese quelle del personale, nonché quella di corretto reindirizzo e smistamento alle articolazioni competenti della Difesa della documentazione ricevuta relativa al contenzioso, anche a fini/con finalità deflattivi.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Direttive/linee guida/quesiti/pareri resi con tempestività/ questioni giuridico-legali da coordinare (%) Valore target: = 80% entro 20 gg lavorativi</p> <p>2. Atti e documenti reindirizzati con immediatezza / atti e documenti da reindirizzare (%) Valore target: = 95% entro 5 gg lavorativi</p>	SI	SI	10		
4	<p>Supportare le 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>Indicatore:</p> <p>1. Proposte di efficientamento formulate/esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Iniziative di promozione del dialogo istituzionale intraprese/esigenze rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%) Valore target: =100%</p>	SI	SI	15		

		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	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 più datate. (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>Indicatore:</p> <p>1. Adempimenti – da elencare in apposito analitico report anche con riferimento al dato di uscita 2021 – connessi ai procedimenti giurisdizionali e stragiudiziali posti in essere/adempimenti necessari (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Incremento rispetto all'anno 2021 il numero dei procedimenti giurisdizionali portati all'attenzione dell'Avvocatura per una definitiva valutazione (%) Valore target: + 3% rispetto al 2021</p>	SI	SI	12		
2	<p>Validare i dati relativi ai pagamenti di competenza del 4° Ufficio al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza da parte del Referente per la trasparenza del Reparto.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza. Valore <i>target</i>: 100% dei dati entro la chiusura di ogni trimestre.</p> <p>2. Livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente. Valore <i>target</i>: \geq al dato del 2021</p>	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

ALLEGATO B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire	Si	Si	2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze	Si	Si	3		
3	Capacità di gestire le priorità	Si	Si	2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa	Si	Si	1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.	Si	Si	1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.	Si	Si	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.	Si	Si	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	Si	Si	1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare	Si	Si	1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati	Si	Si	2		
3	Capacità di risolvere i conflitti	Si	Si	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	Si	Si	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	Si	Si	1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen. Dott.ssa	DIRETTORE GENERALE	PREVIMIL				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Ottimizzare, per quanto di competenza, la corresponsione, nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, degli speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti, nonché l'emissione di provvedimenti positivi/ne gativi di cause di servizio ed equo indennizzo del personale militare in servizio e in congedo dell'Esercito, della Aeronautica e della Marina, anche a fronte della riduzione delle risorse disponibili.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate per gli speciali benefici (%) Valore target: =95% Baseline: € 10 mil. risorse impegnate Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno di speciali benefici (%) Valore target: = 95% Baseline: nr. 310 pratiche istruite Procedimenti istruiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pervenute nell'anno (%) Valore target: =95% Baseline: nr. 3.424 Procedimenti definiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pendenti (%) Valore target: = 95% Baseline: nr. 3.296 pratiche definite (intese quali pratiche complete per esecuzione escluse, dunque, quelle pendenti presso il CVCS, la CMO o le altre articolazioni della P.A.) 	SI	SI	25		
2	<p>Ottimizzare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (%) Valore target: =100% Sentenze eseguite rispetto a quelle pervenute e da porre in esecuzione (%) Valore target: =100% 	SI	SI	25		
3	<p>Ottimizzare gli adempimenti connessi ai procedimenti relativi al trattamento previdenziale del personale militare.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Rapporto tra provvedimenti emessi e cessazioni dall'ausiliaria (riserva) avvenuti nell'anno (%). Valore target: = 100% Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti pensionistici (p.p.o.) emessi nell'anno. 	SI	SI	15		

	<p>Valore target = diminuzione del 9% dei tempi medi (tempo medio 164 gg su 180 gg. normativamente fissato).</p> <p>3. Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti extrapensionistici emessi nell'anno Valore target: = riduzione del 33% del tempo medio (Tempo medio 120 gg rispetto ai 180 gg. previsti); riduzione 50% per i provvedimenti extrapensionistici <i>ex Lege</i> 958/86 – target tempo medio gg. 90 rispetto ai 180 previsti)</p> <p>4. Procedimenti definiti sulla base di decisioni della Corte dei Conti (%) Valore target: = 100%</p>					
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</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. Riduzione di almeno il 15% dei 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: ≤ 150 gg. Baseline: 180 gg.</p> <p>4. Riduzione di almeno il 15% dei 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 gg. Baseline: 30 gg.</p> <p>5. Riduzione di almeno il 15% dei 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 gg. Baseline: 30 gg.</p> <p>6. Riduzione di almeno il 15% dei tempi di conclusione dell'attività amministrativa in materia di gestione del residuo leva, con particolare riguardo a quella riguardante le dichiarazioni di rinuncia allo status di obiettore di coscienza. Valore target: ≤ 25 gg.</p>	SI	SI	4		

	Baseline: 30 gg.					
5	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: 100%</p> <p>2. Garantire il livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: \geq dato 2021</p>	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI					
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Acquisire nuove conoscenze e competenze nel settore del <i>change management</i> con particolare riguardo al metodo del <i>projet management</i>. Diffondere le lezioni apprese nell'ambito della struttura organizzativa diretta nonché predisporre un progetto di lavoro improntato ai criteri dettati dal nuovo metodo di lavoro.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Corsi/seminari di formazione frequentati (nr. attestati di partecipazione/profitto) Valore target: ≥ 3, su materie/argomenti diversi da quelli approfonditi nel 2021, di cui almeno nr. 2 nella materia del <i>projet management</i></p> <p>2. Dirigenti non generali (civili e militari) della struttura diretta indottrinati circa le lezioni apprese, nell'ambito di appositi incontri (verbalizzati)/dirigenti non generali in servizio presso la struttura diretta Valore target: =100%</p> <p>3. Progetto di lavoro impostato secondo i criteri del <i>projet management</i> (nr.) Valore target: ≥ 1</p>	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA,
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (anno 2022)**

Dir. Gen.	Direttore Generale	PREVIMIL				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire	SI	SI	2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze	SI	SI	3		
3	Capacità di gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa	SI	SI	1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.	SI	SI	1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	SI	SI	1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare	SI	SI	1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati	SI	SI	2		
3	Capacità di risolvere i conflitti	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen.	Direttore generale	PERSOCIV				
		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI					
1	<p>Definire tutte le 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., riducendo i tempi medi di trattazione/evasione degli atti per gli aspetti di competenza della Direzione Generale.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedure definite in osservanza ai tempi adempimentali richiesti rispetto alle procedure da attivare (%) Valore target =100% 2. Durata media dei procedimenti esperiti nell'anno (gg.) Valore target <= 90 	SI	SI	20		
2	<p>Definire la contrattazione integrativa delle aree funzionali e quella della dirigenza tramite la 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%) Valore target =100% 2. Numero fondi costituiti Valore target =2 3. Numero dei rilievi/osservazioni da parte del DFP/MEF-RGS (nr) Valore target <=1 (valore di uscita 2021) 	SI	SI	10		
3	<p>Assicurare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100% 2. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre" (%) Valore target: =100% 3. Segnalazioni inoltrate alla CdC relative alle inchieste amministrative definite/segnalazioni da inoltrare (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	5		
4	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100% 2. Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: \geq dato 2021 	SI	SI	3		

5	<p>Assicurare le azioni finalizzate all'adozione/aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO, 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"> Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile. Documento elaborato (nr.) Valore target: => 1 realizzato nei tempi previsti Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale. Documento elaborato (nr.) Valore target: => 1 realizzato nei tempi previsti 	SI	SI	15		
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"> Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza (%) Valore target: =100% Istanze lavorate rispetto alle istanze pervenute (compresi i procedimenti attivati d'ufficio) (%) Valore target: =100% Durata media dei procedimenti esperiti nell'anno (gg.) Valore target <= 150 	SI	SI	5		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punteggio risultante
1	<p>Favorire il processo di reclutamento del personale civile in attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023, dando avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Procedure assunzionali avviate/occasioni assunzionali normativamente previste (%) Valore target: = 100% Procedure assunzionali finalizzate/procedure assunzionali avviate (%) Valore target: = 100% Atti connessi alla pianificazione triennale dei fabbisogni del personale adottati/atti da adottare (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	17		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Data _____

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA,
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (Anno 2022)**

Direttore generale		PERSOCIV				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di agire			2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze			3		
3	Capacità di gestire le priorità			2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa			1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.			1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare			1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati			2		
3	Capacità di risolvere i conflitti			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		

VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)	_____
---	-------

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	Direzione Generale di Commissariato e di Servizi Generali				
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Ottimizzare, attraverso l'istituzione di appositi tavoli tecnici, il confronto ed il raccordo con gli Stati Maggiori di Forza Armata/Enti Committenti, al fine di migliorare la predisposizione dei capitolati tecnici relativi alle forniture di beni e servizi. Adeguare le direttive e le circolari interne sulle procedure di esecuzione contrattuale e di verifica di conformità.</p> <p>Stakeholder: <i>Stati Maggiori di Forza Armata/Enti Committenti.</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capitolati tecnici predisposti e/o aggiornati e direttive predisposte e/o aggiornate. Valore target: capitolati tecnici predisposti e/o aggiornati ≥ 10 Valore target: direttive e circolari predisposte e/o aggiornate ≥ 1 2. Qualità delle direttive e circolari interne predisposte e/o aggiornate Valore target: per singola direttiva e/o circolare interna di nuova predisposizione e/o aggiornata richieste di integrazioni o chiarimenti ≤ 3 3. Mappatura delle criticità riscontrate Valore target: criticità rilevate = criticità risolte o risolvibili. 	SI	SI	14		
2	<p>Mantenimento, a fronte delle importanti carenze organiche del personale, dei contratti dei servizi afferenti alle materie contrattuali di competenza.</p> <p>Stakeholder: <i>Enti di FF.AA, Stati Maggiori</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. N° contratti stipulati e loro valore rispetto alle lettere di mandato degli Enti Committenti. Valore target: = 100% 2. N° di Decreti e loro valore (%) Valore target: =100% 3. Mantenimento del tempo medio del procedimento Valore target \leq valore 2021 	SI	SI	12		
3	<p>Sperimentazione piattaforma informatica per la programmazione e controllo della spesa del settore investimento del bilancio della Difesa.</p> <p>Stakeholder: <i>Enti di FF.AA</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Popolamento della piattaforma Valore target: $\geq 50\%$ 2. Criticità riscontrate Valore target: criticità riscontrate = criticità risolte o in fase di risoluzione 	SI	SI	7		
4	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di trasparenza riferiti alla struttura di competenza.</p>	SI	SI	3		

	<p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza Valore target: 100% 2. Garantire livello di servizio > o = a quello della rilevazione finale dell'anno precedente Valore target: > 0 = dato <i>anno precedente</i> 					
5	<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> <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.) Valore target: ≥ 0 8. EdR dell'area T/A che non hanno ancora aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Valore target: ≥ 0 9. Fatture registrate rispetto alle fatture pervenute nei termini utili alla rilevazione Valore target: = 100% 10. Enti monitorati rispetto agli enti da monitorare Valore target: = 100% 	SI	SI	5		
6	<p>Sviluppare nel rispetto dei tempi procedurali i programmi di ricerca tecnologica e i programmi di investimento assegnati per l'impiego amministrativo dei fondi; assicurare la corresponsione dei contributi alla Croce Rossa ed alle associazioni combattentistiche e d'arma.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Numero contratti ricerca stipulati rispetto ai programmi previsti e finanziati (%) Valore target: =100% 2. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati (%) Valore target: =100% 3. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista convenzione con la Croce Rossa (%) Valore target: =100% 4. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista definizione degli adempimenti dovuti alle associazioni combattentistiche d'arma (%) Valore target: =100% 			12		
	OBIETTIVO INDIVIDUALE	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante

1	<p>Implementazione degli obiettivi formativi del personale civile e militare dipendente ai sensi dell'art. 6 c.1 lett b) del DL. 80/2021</p> <p>Stakeholder: <i>Personale della D.G..</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio dell'offerta formativa fruita dal personale nel triennio 2019-2021 Valore target: = monitoraggio finito al 100% 2. Somministrazione ai dipendenti di un questionario sull'offerta formativa necessaria. Valore target: =100% creazione di un DB con le richieste 3. Predisposizione di un piano della formazione triennale Valore target: piano formativo completato almeno al 40% 	SI	SI	17		
2	<p>Nelle more della nomina del Vice Direttore Generale dare concreta attuazione alle previsioni contenute nel PTPC relativo al periodo 2022-2024.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assolvimento delle incombenze previste nel Piano Valore target: =100% 2. Personale dirigente/direttivo militare e civile impiegato nelle aree di rischio individuato e segnalato al RPCT (entro il 31 gennaio) ai fini dell'inserimento nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità Valore target: ≥0 3. Elaborazione della relazione annuale (entro il 15 novembre) Valore target: =1 4. Elaborazione della mappatura degli incarichi a rischio ai fini della rotazione ordinaria, in esito all'analisi del rischio condotta nella propria U.O. Valore target: ≥ 0 5. Personale a cui è stata rilasciata nell'anno autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali (retribuiti e gratuiti) Valore target: ≥ 0 6. Personale a cui è stata negata nell'anno autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali (retribuiti e gratuiti) Valore target: ≥ 0 7. Situazioni segnalate al RPCT di eventuali violazioni del divieto di pantouflage Valore target: ≥ 0 8. Situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità segnalate nell'anno al RPCT Valore target: ≥ 0 9. Segnalazioni di whistleblower ricevute nell'anno Valore target: ≥ 0 10. Iniziative finalizzate alla capillare diffusione della conoscenza del Codice di comportamento adottate nell'anno Valore target: ≥ 0 11. Casi di sanzioni applicate nei casi di violazione del Codice di comportamento, verificatisi nell'anno Valore target: ≥ 0 	SI	SI	5		
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI				75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA,
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE (anno 2022)**

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ss a .	Direttore Generale	Direzione Generale di Commissariato e di Servizi Generali				
		Anno 2023	Anno 2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
1	Capacità di agire			2		
2	Capacità di individuare e articolare gli obiettivi per il personale alle dipendenze			3		
3	Capacità di gestire le priorità			2		
TOTALE				7		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa			1		
2	Capacità di gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative assegnate.			1		
3	Capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile.			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				8		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di comunicare			1		
2	Capacità di coordinare il personale alle dipendenze in funzione degli obiettivi assegnati			2		
3	Capacità di risolvere i conflitti			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				6		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				21		
OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA' / ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/ INCARICO RICOPERTO				4		
TOTALE SCHEDA VALUTATIVA				25		

VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)	_____
---	-------

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

Il MINISTRO