



**MINISTERO DELLA DIFESA**



**Piano della *performance***

**2021-2023**

**Roma  
Gennaio 2021**

**PAGINA NON SCRITTA**



## Il Ministro della Difesa

- VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante “*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati delle attività svolte dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*”, e successive modificazioni;
- VISTE** le direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri 12 dicembre 2000, 15 novembre 2001, 8 novembre 2002, 27 dicembre 2004, 12 marzo 2007, 25 febbraio 2009, in materia di programmazione strategica;
- VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”;
- VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, concernente “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni, con particolare riguardo all’articolo 4, secondo cui le amministrazioni pubbliche sviluppano il “*ciclo di gestione della performance*” in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché all’art. 10, in base al quale l’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, con il Piano della *performance*, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- VISTA** la legge 31 dicembre 2009, n. 196, “*Legge di contabilità e finanza pubblica*”, e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante “*Codice dell’ordinamento militare*” e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 90, recante “*Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare*” e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro*”, con particolare riferimento all’art. 19 in materia di specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- VISTO** il decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, recante “*Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell’attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell’art. 49 della legge 31 dicembre 2009, n. 196*”, e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 2012, recante “*Definizione delle linee guida generali per l’individuazione dei criteri e delle metodologie per la costruzione di un sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio, ai sensi dell’articolo 23 del Decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91*”;

**PAGINA NON SCRITTA**

- VISTA** la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 31 dicembre 2012, n. 244, recante “*Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia*”;
- VISTO** il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190*”;
- VISTA** la legge 31 dicembre 2012, n. 244, recante “*Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia*”;
- VISTO** il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, recante “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*” convertito con modificazioni in legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- VISTO** il decreto legislativo 28 gennaio 2014, n. 7, recante “*Disposizioni in materia di revisione in senso riduttivo dell’assetto strutturale e organizzativo delle Forze armate ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettere a), b) e d), della legge 31 dicembre 2012, n. 244*”;
- VISTO** il decreto legislativo 28 gennaio 2014, n. 8, recante “*Disposizioni in materia di personale militare e civile del Ministero della Difesa, nonché misure per la funzionalità della medesima amministrazione*”;
- VISTA** la circolare GAB 2013 del 12 marzo 2014, recante “*Procedure interne di formazione del bilancio della Difesa e suo esercizio*” e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto del Ministro della Difesa 14 aprile 2014, concernente la costituzione, presso il Gabinetto del Ministro, di una *Task Force* per la valorizzazione e la dismissione degli immobili non residenziali del Dicastero;
- VISTO** il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*” convertito con modifiche dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 settembre 2014 concernente “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni*”;
- VISTA** la circolare del Ministero dell’economia e delle finanze del gennaio 2015 concernente “*Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 “Indirizzo politico” e 32.3 “Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza” e nota metodologica*”;
- VISTO** il decreto del Ministro della Difesa 26 gennaio 2015, concernente la costituzione in ambito Dicastero della “*Struttura progetto energia*”, per la definizione del quadro strategico di competenza dell’Autorità politica e del piano programmatico relativo all’acquisto, produzione e riduzione dei consumi di energia;
- VISTA** la circolare del Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 16 del 20 aprile 2015, concernente “*Aggiornamento degli indicatori associati ai programmi di spesa del bilancio dello Stato con riferimento all’art. 39, comma 2 e all’articolo 41 comma 2 della legge 196 del 2009*”;

**PAGINA NON SCRITTA**

- VISTA** la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTA** la direttiva concernente il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali*” della Difesa, approvato con D.M. 10 novembre 2015;
- VISTO** il decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 2016, n. 105, recante “*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni*”;
- VISTO** il decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante “*Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*”;
- VISTO** il decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 93, recante “*Riordino della disciplina per la gestione del bilancio e il potenziamento della funzione del bilancio di cassa, in attuazione dell'articolo 42, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*”;
- VISTO** il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTA** la legge 4 agosto 2016, n. 163, recante “*Modifiche alla Legge 31 dicembre 2009, concernenti il contenuto della legge di bilancio, in attuazione dell'articolo 15 della legge 24 dicembre 2012, n. 243*”;
- VISTO** il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177, recante “*Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTA** la direttiva concernente il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale*” della Difesa, approvato con D.M. 29 settembre 2016;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 ottobre 2016, recante “*Individuazione delle azioni del bilancio dello Stato, ai sensi dell'articolo 25-bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90*”;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 febbraio 2017, recante “*Indirizzi per la protezione cibernetica e la sicurezza informatica nazionale*”;
- VISTO** il “*Piano nazionale per la protezione cibernetica e la sicurezza informatica*” ed. marzo 2017, adottato con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 31 marzo 2017;
- VISTE** le “*Linee guida per il Piano della performance*” (ed. giugno 2017) e le “*Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance*” (ed. dicembre 2017) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- VISTE** le “*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale nr. 2*” (ed. 2017) e le “*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale nr. 5*” (ed. 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- VISTO** l’“*Atto di indirizzo del Presidente del Consiglio dei Ministri*” del 8 agosto 2017, emanato ai sensi dell’art. 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, che delinea gli indirizzi strategici dai quali discenderanno le priorità politiche e gli obiettivi settoriali definiti nelle direttive ministeriali generali per l’azione amministrativa e la gestione, per l’annualità 2018;

**PAGINA NON SCRITTA**

- VISTA** la direttiva concernente il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa*” approvato con D.M. 12 ottobre 2017;
- VISTA** la direttiva 26 giugno 2019, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTE** le “*Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*” (ed. novembre 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- VISTO** il “*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*” approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- VISTO** il “*Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022*” approvato con decreto del Ministro della difesa in data 3 febbraio 2020 e redatto ai sensi dell’art. 1, co. 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- VISTO** il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*” convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- VISTO** il “*Documento programmatico pluriennale per la difesa per il triennio 2020-2022*” ed. ottobre 2020;
- VISTO** il decreto del Ministro della difesa in data 29 ottobre 2020 recante “*Definizione dei servizi e dei relativi standard di qualitativi del Ministero della Difesa ai sensi del Decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198*”;
- VISTA** la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*”;
- VISTO** il decreto del Ministro dell’economia e delle finanze del 30 dicembre 2019, concernente la ripartizione in capitoli delle Unità di voto parlamentare relative al bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e per il triennio 2021-2023;
- VISTA** la Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione per l’anno 2021, emanata il 20 gennaio 2021;

**CONSIDERATO** che il quadro complessivo degli obiettivi da perseguire nel 2021 da parte del Dicastero è stato affinato e consolidato, ai vari livelli di articolazione del processo di programmazione, contestualmente e funzionalmente alla predisposizione della “*Nota integrativa allo stato di previsione della spesa per il triennio 2021-2023*”;

**ATTESO** che il ciclo integrato di programmazione della *performance* e formazione del bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2021 e la programmazione pluriennale 2022-2023 è stato avviato con l’ “*Atto di indirizzo*” del Ministro della difesa approvato il 31 marzo 2020;

**CONSIDERATO** che il quadro complessivo degli obiettivi da perseguire da parte del Dicastero è stato affinato e consolidato, ai vari livelli di articolazione del processo di programmazione, contestualmente e funzionalmente alla predisposizione della nota integrativa relativa allo stato di previsione della spesa per il triennio 2021-2023;

**CONSIDERATO** che ai sensi dell’art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, occorre emanare, entro il 31 gennaio dell’anno di riferimento, il Piano della *performance*, con cui individuare obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;

**SENTITO** il Capo di Stato Maggiore della Difesa in merito agli obiettivi conseguibili e alla correlata ripartizione degli stanziamenti iscritti nei singoli capitoli dello stato di previsione della spesa agli enti/organi programmatori, ai fini dell’impiego operativo, ed ai titolari dei Centri di Responsabilità della Difesa, ai fini dell’amministrazione

**PAGINA NON SCRITTA**

## DECRETA

### Articolo 1

1. E' approvato l'annesso Piano della *performance* 2021-2023 del Ministero della Difesa, adottato ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con cui, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale con incarico di livello generale ed i relativi indicatori.
2. Il Piano è trasmesso alla Corte dei conti per il previsto controllo di legittimità. Nelle more del perfezionamento di tale controllo si provvede all'avvio immediato di tutte le attività necessarie per la compiuta realizzazione degli obiettivi fissati.

**Roma,**     26 MAR, 2021

IL MINISTRO  


**PAGINA NON SCRITTA**

## **Presentazione del Piano**

Il presente Piano della *performance*, adottato ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance* del Ministero della Difesa:

- è un documento programmatico con orizzonte temporale riferito al triennio 2021-2023;
- è stato elaborato in stretta coerenza con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatica strategico-finanziaria condotta in ambito Difesa per il triennio 2021-2023 e realizza il collegamento con tutti gli altri documenti del “Ciclo di gestione della *performance*”, tra i quali il Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l’integrità, gli standard di qualità dei servizi erogati ed i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale del personale civile;
- assicura la comprensibilità della *performance* del Dicastero, ossia il contributo che l’Amministrazione, nel suo complesso, nelle unità organizzative di cui si compone, intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- comprende gli obiettivi organizzativi dell’Amministrazione, nonché gli obiettivi individuali del personale civile dirigenziale con incarico di livello generale della Difesa.

**PAGINA NON SCRITTA**

## Sommario

<i>1. LA PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</i>	5
<i>1.1. Missione e principali attività</i>	5
<i>1.2. L'organizzazione del Dicastero</i>	5
<i>1.3. Il personale</i>	8
<i>1.4. Il bilancio</i>	9
<i>1.5. Il contesto esterno</i>	20
<i>1.6. Il contesto interno</i>	22
<i>1.7. Priorità Politiche dell'Amministrazione</i>	24
<i>2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE</i>	24
<i>2.1. Il processo di programmazione degli Obiettivi Specifici</i>	24
<i>2.2. Gli obiettivi specifici triennali. Coerenza tra il ciclo della performance il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica</i>	29
<i>3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE</i>	31
<i>4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	31
<i>5. COLLEGAMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE CON ALTRI DOCUMENTI DI INDIRIZZO POLITICO</i>	32
<i>5.1. Collegamento con il piano triennale di prevenzione della corruzione, con il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e con le direttive in materia delle pari opportunità</i>	32
<i>5.2. Collegamento ai servizi erogati dal Dicastero</i>	33
<i>5.3. Customer satisfaction e valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche</i>	33
<i>5.4. Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche</i>	34
<i>6. IL SISTEMA DI CONTROLLO PER LA VERIFICA DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</i>	34
<i>7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO</i>	35
<i>8. CLAUSOLA FINALE</i>	35
<i>Allegato A - PRIORITÀ POLITICHE</i>	A-1
<i>Allegato B - ELENCO DEGLI OBIETTIVI TRIENNALI</i>	B-1
<i>Allegato C - SCHEDE ANAGRAFICHE OBIETTIVI TRIENNALI</i>	C-1
<i>Allegato D - PIANO DEGLI OBIETTIVI RIPARTITO PER MISSIONE/PROGRAMMA</i>	D-1
<i>Allegato E - PROGRAMMAZIONE ANNUALE</i>	E-1
<i>Allegato F - GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO ASSEGNATI AI DIRIGENTI CIVILI CON INCARICO DI LIVELLO GENERALE</i>	F-1
<i>Allegato G - ELENCO DEI SERVIZI RESI E SOTTOPOSTI A RILEVAZIONE DI "CUSTOMER SATISFACTION"</i>	G-1
<i>Allegato H - ELENCO DEGLI INDICATORI DI SUPPORTO COMUNI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DA SOTTOPORRE A RILEVAZIONE IN AMBITO DEL MINISTERO DELLA DIFESA</i>	H-1
<i>Allegato I - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE</i>	I-1

**PAGINA NON SCRITTA**

## **1. LA PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **1.1. Missione e principali attività**

Al Ministero della Difesa sono attribuiti compiti istituzionali in materia di difesa e sicurezza militare dello Stato, politica militare e partecipazione a missioni a supporto della pace.

Più in particolare, i compiti delle Forze armate, fissati dal quadro legislativo nazionale<sup>1</sup>, sono:

- la difesa degli interessi vitali del Paese contro ogni possibile aggressione, al fine di salvaguardare l'integrità del territorio nazionale, la sicurezza e l'integrità delle vie di comunicazione, la sicurezza delle aree di sovranità nazionale e dei connazionali all'estero, ovunque siano minacciati;
- la salvaguardia degli spazi euro-atlantici, nel quadro degli interessi strategici e/o vitali del Paese, attraverso il contributo alla difesa collettiva della NATO;
- il contributo alla gestione delle crisi internazionali, mediante la partecipazione ad operazioni di prevenzione e gestione delle crisi, al fine di garantire la pace, la sicurezza, la stabilità e la legalità internazionale, nonché l'affermazione dei diritti fondamentali dell'uomo, nello spirito della Carta delle Nazioni Unite, nell'ambito di organizzazioni internazionali – in primis la NATO, l'UE e l'ONU – e/o di accordi bi-multilaterali;
- la partecipazione, attraverso l'Arma dei Carabinieri, alle attività di polizia per la tutela dell'ordine pubblico, il contrasto alla criminalità e il controllo del territorio;
- il concorso alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgimento di compiti specifici in circostanze di pubblica calamità ed in altri casi di straordinaria necessità;
- altri compiti non direttamente connessi al mantenimento dell'operatività delle Forze armate (servizi aerei di Stato, rifornimento idrico alle isole minori, controllo del traffico aereo civile su aeroporti militari, ecc.).

### **1.2. L'organizzazione del Dicastero**

L'art. 15 del Codice dell'Ordinamento Militare stabilisce che al Ministero della Difesa sono attribuite le funzioni e i compiti in materia di:

- difesa e sicurezza dello Stato;
- politica militare e partecipazioni a missioni per il supporto della pace;
- partecipazione a organismi internazionali ed europei di settore;
- interventi di tutela ambientale, concorso nelle attività di protezione civile su disposizione del Governo, il bene della collettività nazionale nei casi di pubbliche calamità;
- pianificazione generale e operativa delle Forze armate ed Interforze, ivi compresa la pianificazione relativa all'area industriale d'interesse della Difesa.

La medesima fonte legislativa<sup>2</sup> attribuisce alle Forze armate i seguenti compiti:

- operare al fine della realizzazione della pace e della sicurezza, in conformità alle regole del diritto internazionale e alle determinazioni delle organizzazioni internazionali delle quali l'Italia fa parte;
- concorrere alla salvaguardia delle libere istituzioni;
- svolgere compiti specifici in circostanze di pubbliche calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza.

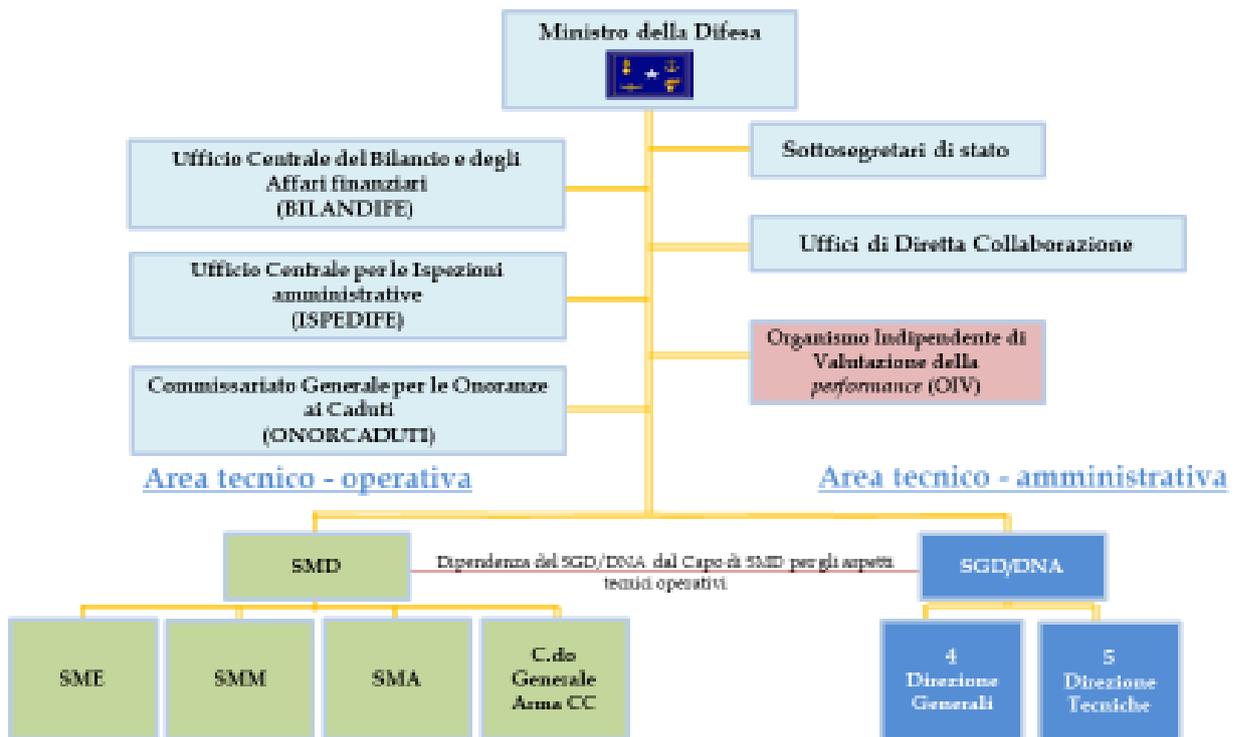
Per assolvere le funzioni assegnate, il Ministero della Difesa si avvale della struttura organizzativa centrale descritta nell'organigramma seguente.

---

<sup>1</sup> La norma di riferimento è il d.lgs. n. 66/2010, recante "Codice dell'Ordinamento Militare" e, in particolare, il libro primo, titolo III, concernente l'organizzazione del Ministero della Difesa.

<sup>2</sup> Art. 89 del citato Codice dell'Ordinamento Militare.

## Organizzazione del Ministero della Difesa



**Fig. 1**

In particolare:

- a. Il Ministro della Difesa, massimo organo gerarchico e disciplinare:
  - attua le deliberazioni in materia di difesa e sicurezza adottate dal Governo, sottoposte all'esame del Consiglio supremo di difesa e approvate dal Parlamento;
  - emana le direttive in merito alla politica militare, all'attività informativa e di sicurezza e all'attività tecnico-amministrativa;
  - partecipa direttamente o tramite un suo delegato a tutti gli organismi internazionali e europei competenti in materia di difesa e sicurezza militare o le cui deliberazioni comportino effetti sulla difesa nazionale;
  - approva la pianificazione generale e operativa interforze con i conseguenti programmi tecnico-finanziari, nonché la pianificazione relativa all'area industriale, pubblica e privata, di interesse della Difesa;
  - propone al Presidente del Consiglio dei Ministri, la relazione annuale da presentare al Parlamento, in ordine allo stato della disciplina militare e allo stato dell'organizzazione delle Forze armate, in relazione agli obiettivi di ristrutturazione, riferendo, in particolare:
    - sul livello di operatività delle singole Forze armate;
    - sul grado di integrazione del personale militare volontario femminile;
    - sull'attività per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati, svolta dall'esistente struttura ministeriale;
    - sul conseguimento degli obiettivi di reclutamento dei volontari necessari ad assicurare l'operatività delle Forze armate;
    - sullo stato dei reclutamenti nelle carriere iniziali delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo militare volontario e del Corpo delle infermiere volontarie della Croce Rossa.

Inoltre, il Ministro della Difesa, in sede di presentazione annuale dello stato di previsione del Ministero, illustra al Parlamento, per espressa prescrizione normativa<sup>3</sup>:

- l'evoluzione del quadro strategico e le implicazioni militari della situazione delle alleanze;
  - l'evoluzione degli impegni operativi interforze, con riguardo alla capacità operativa e alla preparazione delle Forze armate e al loro necessario adeguamento;
  - la nota aggiuntiva allo stato di previsione della spesa;
  - il documento programmatico pluriennale per la Difesa.
- b. Gli uffici di diretta collaborazione del Ministro della Difesa esercitano le competenze di supporto del Ministro e di raccordo con l'amministrazione e le varie articolazioni politiche e istituzionali internazionali, centrali e territoriali. Essi collaborano alla definizione degli obiettivi e all'elaborazione delle politiche pubbliche, nonché alla relativa valutazione e alle connesse attività di comunicazione, con particolare riguardo all'analisi costi benefici, alla congruenza fra obiettivi e risultati, alla qualità e all'impatto della regolamentazione.
- c. L'area tecnico-operativa è competente in materia di:
- difesa e sicurezza dello Stato, del territorio nazionale e delle vie di comunicazione marittime e aeree;
  - pianificazione generale operativa delle Forze armate e interforze con i conseguenti programmi tecnico finanziari;
  - partecipazione a missioni anche multinazionali per interventi a supporto della pace;
  - partecipazione agli organismi internazionali ed europei competenti in materia di difesa e sicurezza militare o le cui deliberazioni comportino effetti sulla difesa nazionale e attuazione delle decisioni da questi adottate;
  - rapporti con le autorità militari degli altri Stati;
  - informativa al Parlamento sull'evoluzione del quadro strategico e degli impegni operativi;
  - classificazione, organizzazione e funzionamento degli enti dell'area operativa;
  - interventi di tutela ambientale, concorso nelle attività di protezione civile su disposizione del Governo, concorso alla salvaguardia delle libere istituzioni e della collettività nazionale nei casi di pubbliche calamità.
- d. L'area tecnico-amministrativa e quella tecnico-industriale sono competenti in tema di:
- politica degli armamenti e relativi programmi di cooperazione internazionale;
  - conseguimento degli obiettivi di efficienza fissati per lo strumento militare;
  - affari giuridici, economici, contenzioso, disciplinari e sociali del personale militare e civile;
  - armamenti terrestri, navali e aeronautici;
  - telecomunicazioni, informatica e tecnologie avanzate;
  - lavori e demanio; commissariato e servizi generali;
  - reclutamento;
  - sanità militare;
  - attività di ricerca e sviluppo, approvvigionamento dei materiali e dei sistemi d'arma;
  - programmi di studio nel settore delle nuove tecnologie per lo sviluppo dei programmi d'armamento;
  - pianificazione dell'area industriale pubblica e privata;
  - classificazione, organizzazione e funzionamento degli enti dell'area tecnico industriale.
- In quest'area, l'Amministrazione riveste un importante ruolo per la crescita e lo sviluppo economico e tecnologico del Paese, con particolare riferimento all'alta tecnologia del comparto industriale afferente al settore della Difesa.

---

<sup>3</sup> Art. 89 del citato Codice di Ordinamento Militare e l. n. 244/2012.

### 1.3. Il personale

La consistenza previsionale<sup>4</sup> per l'anno 2021 del numero degli appartenenti alle tre Forze armate (Esercito, Marina e Aeronautica) è pari complessivamente a 167.057 unità di personale militare, di cui 97.087 per l'Esercito, 29.511 per la Marina (esclusa la Capitaneria di Porto) e 40.459 per l'Aeronautica.

L'Arma dei Carabinieri, che ha una collocazione autonoma nell'ambito del Ministero della Difesa, con rango di Forza armata, ed è forza militare di polizia a competenza generale e in servizio permanente di pubblica sicurezza, può disporre di una consistenza previsionale per l'anno 2021 pari a 110.385 unità.

#### CONSISTENZE MEDIE DEL PERSONALE MILITARE

	<b>E.I.</b>	<b>M.M.</b>	<b>A.M.</b>	<b>TOT. F.A.</b>	<b>C.C.</b>	<b>TOT. F.A.-C.C.</b>
<b>Personale in S.P.:</b>	<b>75.403</b>	<b>24.470</b>	<b>36.508</b>	<b>136.381</b>	<b>97.345</b>	<b>233.726</b>
<b>Ufficiali di cui</b>	<b>10.929</b>	<b>4.346</b>	<b>5.706</b>	<b>20.981</b>	<b>4.766</b>	<b>25.747</b>
- Ufficiali Generali	212	89	94	395	111	506
- Ufficiali Superiori	7.364	2.670	4.084	14.118	2.688	16.806
- Ufficiali Inferiori	3.353	1.587	1.528	6.468	1.967	8.435
<b>Sottufficiali di cui:</b>	<b>22.030</b>	<b>13.435</b>	<b>25.575</b>	<b>61.040</b>	<b>45.879</b>	<b>106.919</b>
- Marescialli	12.812	10.107	20.320	43.239	27.565	70.804
- Sergenti	9.218	3.328	5.255	17.801	18.314	36.115
<b>Graduati</b>	<b>42.444</b>	<b>6.689</b>	<b>5.227</b>	<b>54.360</b>	<b>46.700</b>	<b>101.060</b>
<b>Personale non in S.P.:</b>	<b>21.684</b>	<b>5.041</b>	<b>3.951</b>	<b>30.676</b>	<b>13.040</b>	<b>43.716</b>
<b>Ufficiali</b>	251	188	178	617	188	805
<b>Sottufficiali</b>	62	23	23	108	750	858
<b>Graduati</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Truppa</b>	20.429	4.107	3.084	27.620	8.928	36.548
<b>Allievi</b>	942	723	666	2.331	3.174	5.505
<b>TOTALE</b>	<b>97.087</b>	<b>29.511</b>	<b>40.459</b>	<b>167.057</b>	<b>110.385</b>	<b>277.442</b>

*Tab. 1*

Per lo stesso periodo di riferimento, la consistenza previsionale per il personale civile della Difesa ammonta a 23.206 unità (personale dirigenziale e non dirigenziale).

<sup>4</sup> Espresse in anni persona (A.A.P.) che costituiscono riferimento per stabilire le unità finanziarie medie da porre a base per il calcolo delle previsioni di spesa per il personale. Tale elaborazione corrisponde al parametro anni/persona utilizzato nell'ambito del settore del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

## CONSISTENZE MEDIE DEL PERSONALE CIVILE

CATEGORIA	AAP 2021(*)
AREA INTERFORZE (**)	
- Personale dirigente e assimilato	152
- Personale delle aree funzionali	4.017
<b>TOTALE</b>	<b>4.169</b>
ESERCITO	
- Personale dirigente e assimilato	2
- Personale delle aree funzionali	7.204
<b>TOTALE</b>	<b>7.206</b>
MARINA	
- Personale dirigente e assimilato	24
- Personale delle aree funzionali (***)	7.946
<b>TOTALE</b>	<b>7.970</b>
AERONAUTICA	
- Personale dirigente e assimilato	1
- Personale delle aree funzionali	3.337
<b>TOTALE</b>	<b>3.338</b>
CARABINIERI	
- Personale dirigente e assimilato	0
- Personale delle aree funzionali	523
<b>TOTALE</b>	<b>523</b>
TOTALE PER CATEGORIE	
- Personale dirigente e assimilato (****)	<b>179</b>
- Personale delle aree funzionali (*****)	<b>23.027</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>23.206</b>

*Tab. 2*

- (\*) Incluso il personale militare transitato nei ruoli civili della Difesa per inidoneità.
- (\*\*) Compresa Agenzia Industrie Difesa (1.017 unità).
- (\*\*\*) Di cui 26 dipendenti del comparto ricerca inclusi dal 2020 nelle aree funzionali.
- (\*\*\*\*) Di cui 19 professori universitari e 52 magistrati.
- (\*\*\*\*\*) Di cui 83 docenti scuola superiore.

Per quanto concerne il personale non dipendente che opera presso l'Amministrazione sulla base di incarichi di consulenza o di contratti per l'esternalizzazione di servizi/attività si rimanda alla sotto-sezione "Consulenti e collaboratori" della sezione "Amministrazione trasparente" presente sulla *homepage* del sito internet istituzionale del Ministero della Difesa<sup>5</sup>.

### 1.4. Il bilancio

Le risorse finanziarie di cui può disporre il Ministero della Difesa per il conseguimento dei propri fini istituzionali, ammontano per l'esercizio finanziario 2021 a 24,583 miliardi di € (stanziamenti in conto competenza) e 24,639 miliardi € (stanziamenti di cassa). In rapporto al PIL nominale programmatico, pari a 1.759,2 miliardi €<sup>6</sup>, lo stanziamento di competenza previsionale del Dicastero nel 2021 risulta pari allo 1,40%.

Nelle tabelle sottostanti sono riportati i volumi finanziari a legislazione vigente (per competenza e cassa) per il triennio 2021-2023, suddivisi per Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA) (tab. 3) e missione/programma/azione del bilancio dello Stato (tab. 4).

<sup>5</sup> [https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/consulenti\\_colaboratori.aspx](https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/consulenti_colaboratori.aspx)

<sup>6</sup> Cfr. "Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza", ed. ottobre 2020.

Valori espressi in € CP: Competenza; CS: Cassa.	Stanziamenti 2021		Stanziamenti 2022		Stanziamenti 2023		
	CRA	CP	CS	CP	CS	CP	CS
GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO		43.011.704	43.011.704	28.611.169	28.611.169	28.584.225	28.584.225
BILANCIO E AFFARI FINANZIARI		732.392.462	732.392.462	710.439.495	710.439.495	698.351.904	698.351.904
SEGRETARIATO GENERALE		6.068.166.066	6.077.772.884	6.879.195.499	6.885.977.394	5.379.728.476	5.378.807.705
ESERCITO ITALIANO		5.528.605.086	5.528.609.061	5.418.136.269	5.418.136.269	5.244.482.924	5.244.482.924
MARINA MILITARE		2.146.990.018	2.164.594.962	2.080.536.215	2.080.536.215	2.049.650.988	2.049.650.988
AERONAUTICA MILITARE		2.874.531.608	2.892.322.058	2.814.975.358	2.814.975.358	2.783.403.263	2.783.403.263
ARMA DEI CARABINIERI		7.189.491.009	7.200.061.050	7.232.768.328	7.232.781.256	7.308.789.568	7.300.279.601
<b>Totale</b>		<b>24.583.187.953</b>	<b>24.638.764.181</b>	<b>25.164.662.333</b>	<b>25.171.457.156</b>	<b>23.492.991.348</b>	<b>23.483.560.610</b>

*Tab. 3*

(valori espressi in €)  
(cp: competenza; cs: cassa)

<b>GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO</b>						
<b>Missione 32 - Servizi Istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</b>						
<b>Programma 2 - Indirizzo politico</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>43.011.704</b>	<b>43.011.704</b>	<b>28.611.169</b>	<b>28.611.169</b>	<b>28.584.225</b>	<b>28.584.225</b>
<b>Azione 1 -</b> Ministro e Sottosegretari di Stato	170.164	170.164	170.164	170.164	170.164	170.164
<b>Azione 2 -</b> Indirizzo politico-amministrativo	26.966.397	26.966.397	26.866.231	26.866.231	26.839.339	26.839.339
<b>Azione 3 -</b> Valutazione e controllo strategico (OIV)	1.575.143	1.575.143	1.574.774	1.574.774	1.574.722	1.574.722
<b>Azione 4 -</b> Fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti	14.300.000	14.300.000	0	0	0	0

*Tab. 4 (segue)*

<b>BILANCIO E AFFARI FINANZIARI</b>						
<b>Missione 32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</b>						
<b>Programma 3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>732.392.462</b>	<b>732.392.462</b>	<b>710.439.495</b>	<b>710.439.495</b>	<b>698.351.904</b>	<b>698.351.904</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	96.662.237	96.662.237	97.396.318	97.396.318	97.444.596	97.444.596
<b>Azione 2 - Gestione del personale</b>	93.285.899	93.285.899	72.280.525	72.280.525	72.280.525	72.280.525
<b>Azione 3 - Gestione comune dei beni e servizi</b>	268.021.870	268.021.870	289.261.392	289.261.392	273.154.445	273.154.445
<b>Azione 4 - Cooperazione Internazionale</b>	216.068.456	216.068.456	193.216.543	193.216.543	194.399.016	194.399.016
<b>Azione 5 - Attività di supporto istituzionale</b>	58.354.000	58.354.000	58.284.717	58.284.717	61.073.322	61.073.322

**Tab. 4 (segue)**

<b>SECRETARIATO GENERALE</b>						
<b>Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio</b>						
<b>Programma 6 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>5.605.948.288</b>	<b>5.615.555.106</b>	<b>6.410.612.885</b>	<b>6.417.394.780</b>	<b>4.825.964.355</b>	<b>4.825.074.621</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	777.773.116	777.773.116	764.865.449	764.865.449	754.693.478	754.693.478
<b>Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice interforze - area tecnico/operativa</b>	908.230	908.230	908.230	908.230	908.230	908.230
<b>Azione 3 - Acquisizione e mantenimento delle qualifiche e della capacità operativa delle unità</b>	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359
<b>Azione 4 - Formazione militare del personale</b>	4.726.471	4.726.471	4.553.838	4.553.838	4.660.785	4.660.785
<b>Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze armate</b>	63.770.107	63.770.107	56.092.765	56.092.765	19.790.128	19.790.128
<b>Azione 6 - Ammodernamento, rinnovamento e sostegno delle capacità dello Strumento Militare</b>	4.027.206.965	4.031.938.655	5.198.024.889	5.204.807.784	3.669.447.936	3.668.586.202
<b>Azione 7 - Pianificazione generale, direzione e coordinamento di vertice - area tecnico/amministrativa e tecnico/industriale</b>	25.899.016	25.899.016	22.251.039	22.251.039	22.396.039	22.396.039
<b>Azione 8 - Approvvigionamenti comuni a supporto dell'area tecnico operativa</b>	505.151.793	505.151.793	203.899.626	203.899.626	204.095.710	204.095.710
<b>Azione 9 - Aggiornamento, specializzazione e qualificazione tecnica e amministrativa del personale della Difesa</b>	1.094.409	1.094.409	549.409	549.409	404.409	404.409
<b>Azione 10 - Ricerca tecnologica nel settore della difesa</b>	50.139.636	50.636.616	53.139.636	53.139.636	44.139.636	44.139.636
<b>Azione 11 - Gestione e assistenza del personale militare</b>	101.797.629	101.979.479	102.647.645	102.646.645	101.747.645	101.719.645
<b>Azione 12 - Servizi generali e supporto alle missioni internazionali</b>	43.800.557	47.996.855	0	0	0	0

**Tab. 4 (segue)**

**SEGRETARIATO GENERALE (segue)****Missione 32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche****Programma 6 - Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare**

	2021		2022		2023	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	462.217.778	462.217.778	468.582.614	468.582.614	553.764.121	553.733.084
<b>Azione 2</b> - Interventi per contributi esterni e indennizzi per servitù militari	54.919.800	54.919.800	60.532.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107
<b>Azione 3</b> - Speciali elargizioni, assegni, indennità	72.062.000	72.062.000	72.812.000	72.812.000	73.812.000	73.812.000
<b>Azione 4</b> - Trattamenti provvisori di pensione	335.235.978	335.235.978	335.238.507	335.238.507	419.420.014	419.388.977

*Tab. 4 (segue)*

<b>ESERCITO ITALIANO</b>						
<b>Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio</b>						
<b>Programma 2 - Approntamento e impiego delle forze terrestri</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>5.528.605.086</b>	<b>5.528.609.061</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.244.482.924</b>	<b>5.244.482.924</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	4.996.533.779	4.996.537.754	4.936.001.237	4.936.001.237	4.762.344.585	4.762.344.585
<b>Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze terrestri</b>	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696
<b>Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze terrestri</b>	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370
<b>Azione 4 - Formazione militare del personale delle forze terrestri</b>	16.224.518	16.224.518	16.259.487	16.259.487	16.262.794	16.262.794
<b>Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze terrestri</b>	434.205.352	434.205.352	434.246.052	434.246.052	434.246.052	434.246.052
<b>Azione 6 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze terrestri per le missioni internazionali</b>	49.981.244	49.981.244	0	0	0	0
<b>Azione 7 - Gestione e assistenza per il personale delle forze terrestri</b>	24.092.127	24.092.127	24.061.427	24.061.427	24.061.427	24.061.427

**Tab. 4 (segue)**

<b>MARINA MILITARE</b>						
<b>Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio</b>						
<b>Programma 3 - Approntamento e impiego delle forze marittime</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>2.146.990.018</b>	<b>2.164.594.962</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.049.650.988</b>	<b>2.049.650.988</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	1.875.411.456	1.875.411.456	1.842.850.584	1.842.850.584	1.811.962.150	1.811.962.150
<b>Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze marittime</b>	2.531.655	2.536.744	2.531.655	2.531.655	2.531.655	2.531.655
<b>Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze marittime</b>	10.006.985	11.472.990	10.006.985	10.006.985	10.006.985	10.006.985
<b>Azione 4 - Formazione militare del personale delle forze marittime</b>	12.268.048	13.207.369	12.285.533	12.285.533	12.288.740	12.288.740
<b>Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze marittime</b>	199.347.141	205.400.066	200.347.141	200.347.141	200.347.141	200.347.141
<b>Azione 6 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze marittime per le missioni internazionali</b>	34.910.416	44.037.020	0	0	0	0
<b>Azione 7 - Gestione e assistenza del personale delle forze marittime</b>	12.514.317	12.529.317	12.514.317	12.514.317	12.514.317	12.514.317

*Tab. 4 (segue)*

<b>AERONAUTICA MILITARE</b>						
<b>Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio</b>						
<b>Programma 4 - Approntamento e impiego delle forze aeree</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>2.874.531.608</b>	<b>2.892.322.058</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.783.403.263</b>	<b>2.783.403.263</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	2.525.326.503	2.525.328.164	2.497.701.416	2.497.701.416	2.466.322.198	2.466.322.198
<b>Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze aeree</b>	1.584.646	1.584.646	1.348.680	1.348.680	1.348.680	1.348.680
<b>Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze aeree</b>	43.913.598	43.913.598	36.527.722	36.527.722	36.931.882	36.931.882
<b>Azione 4 - Formazione militare del personale delle forza aeree</b>	25.063.340	25.063.340	34.328.891	34.328.891	32.886.289	32.886.289
<b>Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze aeree</b>	202.023.464	202.023.464	200.188.440	200.188.440	201.030.798	201.030.798
<b>Azione 6 - Trasporto aereo di Stato</b>	38.011.767	55.800.556	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767
<b>Azione 7 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze aeree per le missioni internazionali</b>	31.583.550	31.583.550	0	0	0	0
<b>Azione 8 - Gestione e assistenza per il personale delle forze aeree</b>	7.024.740	7.024.740	6.868.442	6.868.442	6.871.649	6.871.649

**Tab. 4 (segue)**

<b>ARMA DEI CARABINIERI</b>						
<b>Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio</b>						
<b>Programma 1 - Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>6.697.173.468</b>	<b>6.707.429.213</b>	<b>6.740.589.919</b>	<b>6.740.597.670</b>	<b>6.806.830.367</b>	<b>6.798.315.223</b>
<b>Azione 1 - Spese di personale per il programma</b>	6.121.799.683	6.121.799.849	6.127.803.567	6.127.803.567	6.159.549.759	6.160.034.615
<b>Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice. Sostegno logistico e amministrativo</b>	299.617.356	304.859.041	311.857.668	311.865.419	315.077.550	306.077.550
<b>Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari e di polizia</b>	89.768.298	89.798.077	89.768.298	89.768.298	89.768.298	89.768.298
<b>Azione 4 - Formazione ed addestramento del personale</b>	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614
<b>Azione 5 - Ammodernamento/Rinnovo dello Strumento Operativo</b>	122.580.943	127.565.058	149.059.768	149.059.768	184.340.642	184.340.642
<b>Azione 6 - Gestione e assistenza del personale dell'Arma</b>	47.431.004	47.431.004	47.431.004	47.431.004	43.424.504	43.424.504
<b>Azione 7 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti dell'Arma dei Carabinieri per le missioni internazionali</b>	1.306.570	1.306.570	0	0	0	0

*Tab. 4 (segue)*

<b>ARMA DEI CARABINIERI (segue)</b>						
<b>Missione 18 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>						
<b>Programma 17 - Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare</b>						
	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>	<b>cp</b>	<b>cs</b>
	<b>492.317.541</b>	<b>492.631.837</b>	<b>492.178.409</b>	<b>492.183.586</b>	<b>501.959.201</b>	<b>501.964.378</b>
<b>Azione 1</b> - Spese di personale per il programma	458.115.922	458.121.099	458.392.106	458.397.283	468.156.644	468.161.821
<b>Azione 2</b> - Gestione e assistenza del personale dei Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662
<b>Azione 3</b> - Prevenzione e repressione dei reati agro-ambientali e sicurezza alimentare	3.067.855	3.067.855	3.071.753	3.071.753	3.074.848	3.074.848
<b>Azione 4</b> - Controllo del territorio per il contrasto ai reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora	7.168.731	7.172.619	7.071.162	7.071.162	7.073.616	7.073.616
<b>Azione 5</b> - Protezione del territorio e contrasto all'aggressione degli ecosistemi agro-forestali	8.362.230	8.632.476	8.323.700	8.323.700	8.327.174	8.327.174
<b>Azione 6</b> - Salvaguardia della biodiversità anche in attuazione di convenzioni internazionali, tutela e gestione delle aree naturali protette, educazione e monitoraggio ambientale	9.581.141	9.616.126	9.298.026	9.298.026	9.305.257	9.305.257

**Tab. 4**

## 1.5. Il contesto esterno

Lo scenario di riferimento è caratterizzato da rilevanti mutamenti i cui effetti si riverberano in particolare nell'area di preminente interesse nazionale: il Mediterraneo allargato, luogo di incontro e di scontro, caratterizzato da una complessità crescente, alla quale contribuisce la postura sempre più assertiva assunta da importanti soggetti internazionali, anche esterni alla regione, e, da ultimo, lo *shock* sistemico causato dal COVID-19.

È un incontrovertibile *trend* geopolitico, quello cui ci troviamo di fronte, che vede il quadro securitario dell'area mediterranea peggiorare, progressivamente, verso una situazione di generale instabilità.

Le crisi in Libia e Siria, la perdurante situazione di instabilità in Libano e di tensione nell'area del Golfo Persico e, potenzialmente, nel Mar Rosso, i contenziosi marittimi in corso nel quadrante orientale, le contese per l'accesso alle rotte commerciali e per il controllo delle risorse energetiche, sono solo alcune delle criticità che caratterizzano questa regione, quale conseguenza di un decennio di crisi, conflitti e radicali trasformazioni dei rapporti tra gli attori internazionali, Organizzazioni e Stati, che l'emergenza sanitaria ha accelerato e accentuato nelle conseguenze.

Alle crescenti sfide all'ordine geopolitico globale, negli ultimi mesi, si è infatti aggiunta la pandemia da COVID-19, che ha amplificato tensioni e situazioni di crisi, aggravando ulteriormente contesti economico-sociali già precari e incrementando il rischio di fenomeni escalatori, con inevitabili ricadute sulla nostra sicurezza.

Tutto ciò nel più ampio contesto di un mondo crescentemente dominato dai rapporti di potenza e dal progressivo affermarsi di un ordine (o disordine) globale multipolare, in cui i tradizionali strumenti del multilateralismo si dimostrano sempre meno efficaci e in cui, al rinnovato protagonismo degli Stati, si affianca l'affermazione di tendenze sovraniste, alimentate dall'ascesa di movimenti populistici e nazionalisti. In tale quadro, le principali Organizzazioni Internazionali attraversano una fase di crisi senza precedenti, in cui non è sempre possibile dare per scontata l'unità di intenti anche tra nazioni *partner*, al di là dell'appartenenza ad un comune sistema di alleanze.

In altri termini, quello che oggi ci circonda è un mondo sempre più complesso, in cui spiccano grandi potenze – politiche, militari ed economiche, capaci di proiettare influenza su scala globale – ma anche contrassegnato dall'attivismo di attori “emergenti” e/o “ri-emergenti”, in grado di incidere sugli equilibri internazionali anche mediante la dimensione industriale della politica estera e di difesa, nonché da soggetti non statuali che, per dimensioni e/o capacità di agire, detengono un peso geopolitico paragonabile e a volte anche superiore a quello degli Stati.

Da alcuni anni, in particolare, è emersa con nitidezza sempre maggiore una nuova, ulteriore trasformazione del quadro della sicurezza. Mentre alcune fra le maggiori sfide collettive erano ancora in corso – in primo luogo la lotta al terrorismo – alcuni attori internazionali hanno progressivamente adottato una postura sempre più assertiva, mettendo apertamente in discussione gli assunti della sicurezza condivisa. In tale contesto, Russia e Cina hanno assunto un ruolo particolarmente profilato.

A queste sfide si aggiunge l'attivismo di un'altra pluralità di soggetti geopolitici, alcuni dei quali al centro dell'attenzione internazionale per i rischi connessi alla proliferazione delle armi di distruzione di massa.

Stiamo poi assistendo a una rinnovata competizione militare fra gli Stati che, oltre ai domini e alle modalità tradizionali, si esprime con caratteristiche tecnologicamente sempre più evolute anche in dimensioni emergenti, quali il dominio spaziale e quello cibernetico.

Tali fenomeni si riflettono sulla spesa militare mondiale, che nel 2019 ha raggiunto il 2,2 % del PIL globale, con un incremento del 3,6 % rispetto al 2018, confermando il *trend* costante di crescita dell'ultimo quinquennio<sup>7</sup>.

In ambito europeo, l'aspirazione dell'Unione ad acquisire una maggiore autonomia strategica e ad affermarsi, in sinergia con la NATO, quale *Global Security Provider*, deve misurarsi con gli esiti ancora difficilmente valutabili della BREXIT, nonché con la tendenza degli Stati membri a polarizzarsi in gruppi identitari/di interesse, nell'affrontare i dossier più controversi.

---

<sup>7</sup> Fonte: Istituto per lo Sviluppo e la Promozione delle Relazioni Internazionali (ISPRI).

Ai rischi tradizionali si sono poi aggiunte nuove tipologie di minacce ibride, particolarmente insidiose perché trasversali, in continua evoluzione e spesso sotto la soglia dell'aperta aggressione. Tali minacce possono assumere molteplici forme, che spaziano dalla manipolazione delle informazioni, alle interferenze nei processi politici, da forme sleali di competizione economica, fino all'utilizzo delle risorse energetiche quale strumento di pressione.

Il deterioramento complessivo del quadro geostrategico è poi gravato dal terrorismo internazionale che, dopo una parentesi in cui ha assunto una connotazione anche territoriale oggi largamente ridimensionata, continua a costituire una minaccia diffusa e imminente, ulteriormente alimentata dagli effetti del COVID-19 che, in particolare nell'area del Sahel, hanno creato condizioni particolarmente favorevoli per il proliferare di movimenti di matrice *jihadista*. Le sconfitte militari inferte alle organizzazioni terroristiche ne hanno infatti limitato le capacità, ma questo non significa aver posto fine all'ideologia che le ispira. La nostra presenza nei principali teatri di crisi rimane pertanto indispensabile, per tutelare gli interessi strategici nazionali, onorare gli obblighi che l'Italia si è assunta in ambito internazionale e contrastare e prevenire un eventuale rilancio del terrorismo di matrice *jihadista*, anche in relazione al possibile ritorno dei *foreign terrorist fighters* nei paesi di origine, che vede l'Europa e il nostro Paese potenzialmente coinvolti.

Proprio la recrudescenza del terrorismo di matrice confessionale nella fascia sub-sahariana, unitamente alla generale instabilità dell'area mediterranea – esasperata dagli effetti del COVID-19 – potrebbe alimentare ulteriormente i flussi migratori, lasciando presupporre per il futuro l'alternanza di fasi di remissione a nuovi picchi, che potranno essere contenuti solo agendo con un approccio multidimensionale sui Paesi di origine e transito, nonché sulle frontiere.

L'incredibile velocità di sviluppo e diffusione di tecnologie innovative sempre più pervasive ci espone poi, in maniera crescente, alla minaccia *cyber*. Le sfide legate a tale dimensione hanno ormai assunto una rilevanza geopolitica e geostrategica, anche in ragione della peculiare trasversalità del dominio *cyber*, quale potenziale strumento di propagazione e amplificazione degli altri tipi di minaccia. La dimensione cibernetica dei conflitti si è aggiunta, infatti, a quella tradizionale, rendendola ancora più pericolosa ed estendendola anche al dominio cognitivo. Oltre alla possibilità di provocare il collasso dei sistemi e dei servizi essenziali, l'applicazione delle nuove tecnologie al campo dell'informazione e dei *social network* ha infatti evidenziato le potenzialità destabilizzanti e di condizionamento delle opinioni pubbliche, che il controllo delle reti e dei dati consente. In tale contesto, il *cyberspazio* rappresenta un significativo fattore abilitante per avversari intenzionati a compiere azioni asimmetriche, ibride o criminali, nonché un ideale campo d'azione e di proselitismo per l'estremismo violento. Parimenti, la possibilità di accesso a tecnologie avanzate da parte di un bacino sempre più ampio di utenti, pone i nostri potenziali avversari in grado di accedere a strumenti relativamente economici e facilmente reperibili: si pensi ad esempio alla rapida diffusione di droni e mini droni che, pur trovando numerose e utili applicazioni nel settore civile, costituiscono sempre più una minaccia anche per la nostra sicurezza. In sintesi, l'incessante progresso tecnologico e la digitalizzazione sempre più rapida in ogni settore, comportano opportunità ma anche sfide. Da una parte, infatti, accelerano la crescita economica, la condivisione di processi, informazioni, idee e comportamenti. Dall'altra, rendono ancor più difficoltoso il mantenimento del tradizionale vantaggio tecnologico della Difesa, rendendo indispensabile investire massicciamente nella ricerca, nelle nuove tecnologie e nella dimensione digitale, per restare al passo con l'evoluzione tecnologica, elaborare quantitativi sempre più rilevanti di informazioni ed essere quindi capaci di prendere le "decisioni giuste", con la "rapidità" richiesta.

L'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID-19 – i cui effetti sistemici hanno messo a dura prova la resilienza e le capacità di risposta nazionali – ha poi richiamato l'attenzione sull'attualità e sull'estrema pericolosità della minaccia NBCR (nucleare, biologica, chimica e radiologica) e sulla conseguente esigenza di disporre dei più moderni strumenti di prevenzione, rilevazione e contrasto anche in quest'ambito, nonché sulla necessità di potenziare le nostre capacità sanitarie.

Infine – ma l'elenco non può certamente considerarsi esaustivo – restano centrali le tematiche dello sviluppo sostenibile e degli effetti connessi ai mutamenti climatici, che rappresentano un'ulteriore causa di destabilizzazione, incidendo sullo sviluppo economico-sociale globale e aumentando i rischi di crisi umanitarie. Il 2021 vedrà il nostro Paese protagonista su questi temi: ciò sia

nell'ambito della Conferenza ONU sul cambiamento climatico (COP-26), organizzata in *partnership* con il Regno Unito, sia nel contesto della presidenza italiana del G-20.

In tale scenario, le principali aree dalle quali promanano le sfide più immediate per la sicurezza nazionale restano i due archi di crisi, orientale e meridionale, che abbracciano il Mediterraneo allargato.

L'arco orientale, oltre alle latenti tensioni che interessano i Balcani, alla perdurante crisi ucraina e alle più recenti situazioni di instabilità che interessano la Bielorussia e l'area Caucasicca, continua ad essere caratterizzato dalla politica estera assertiva della Federazione Russa, particolarmente sentita dagli Alleati geograficamente più vicini. In tale quadrante, cruciale per la nostra sicurezza anche sotto il profilo energetico, la posizione nazionale resta improntata sul cosiddetto approccio a "doppio binario", dimostrando cioè fermezza attraverso il nostro contributo alle iniziative per il rafforzamento della deterrenza sul fianco Est dell'Alleanza e, al contempo, apertura al dialogo, per promuovere la distensione dei rapporti e un confronto su basi meno competitive.

L'area di crisi meridionale, di contro, è interessata dalla situazione di instabilità diffusa di cui si è detto che, aggravata dal fenomeno del terrorismo e dagli effetti del COVID, sta acuendo le sfide della sicurezza per l'Europa e l'Alleanza Atlantica. Il "Fianco sud" dell'Unione Europea e della NATO infatti, versa in una condizione particolarmente complessa ed è interessato da criticità che costituiscono pericolosi vettori di instabilità, cui si aggiunge il fatto che molte sfide, in termini di deterrenza e difesa tradizionalmente connesse al versante orientale, stanno progressivamente palesandosi anche a sud.

Crocevia strategico tra Europa, Medio Oriente e Nord Africa, il bacino del Mediterraneo si conferma pertanto quale epicentro dell'instabilità globale, con le inevitabili conseguenze che ciò comporta per la nostra sicurezza. Se a ciò si aggiunge il fatto che attraverso il mar Mediterraneo – che pure rappresenta solo l'1% della superficie acquee del globo – transitano il 20% del traffico marittimo mondiale nonché il 65% dei flussi energetici destinati al nostro continente, risulta evidente come la sicurezza dell'Europa – e dunque dell'Italia – sia prioritariamente legata alla sicurezza e alla stabilità del Mediterraneo allargato, riflettendosi coerentemente nella politica estera e di difesa del nostro Paese. Al di là del rilevante tema dell'immigrazione, esiste infatti una questione di sicurezza energetica e degli approvvigionamenti di materie prime essenziali per la nostra economia di trasformazione, nonché di tutela dei nostri interessi, economici e commerciali, che non possiamo ignorare. In tale contesto e come già accennato, la presenza di rilevanti risorse petrolifere e di gas, nel quadrante orientale, rendono il Mediterraneo un importante bacino di approvvigionamento energetico, oltre che un crocevia strategico del traffico marittimo mondiale, nell'ambito del quale è essenziale assicurare il rispetto del Diritto Internazionale Marittimo, anche a tutela dei prioritari interessi nazionali.

Sulla base di tali premesse, non è difficile comprendere l'impatto complessivo che le sfide descritte producono su di noi, in termini di scelte da compiere per adeguare lo Strumento militare nazionale alle esigenze, attuali e future. È necessario cioè acquisire piena consapevolezza del passaggio decisivo che stiamo attraversando, per essere pronti a farci carico della nostra parte di responsabilità in un mondo che si fa sempre più complicato, continuando ad assicurare alla Difesa strumenti adeguati, sia sotto il profilo capacitivo sia finanziario, per contribuire attivamente al sistema delle alleanze e al rafforzamento della sicurezza dello scenario internazionale.

## **1.6. Il contesto interno**

A fronte del complesso e delicato scenario di riferimento, caratterizzato da un elevato livello di incertezza e influenzato da molteplici fattori di carattere politico, sociale, economico, demografico, etnico, religioso e, più di recente, sanitario, la Difesa ha avviato da tempo una profonda trasformazione, pur continuando ad assicurare gli stessi elevatissimi livelli di prontezza operativa. Un processo di rinnovamento fondato su un più attento bilanciamento tra le dimensioni quantitative e qualitative, per disporre di uno Strumento militare sempre più moderno, versatile, interoperabile e a spiccata connotazione interforze, in grado di operare in maniera credibile e sinergica, con gli alleati europei e della NATO, in tutti i contesti di crisi, dagli scenari alle più alte intensità a quelli di stabilizzazione.

Ciò senza tralasciare le sempre più numerose operazioni di *homeland security* o i concorsi a supporto della collettività nazionale, che proprio di recente hanno conosciuto un significativo

esempio nelle azioni messe in campo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica provocata dalla diffusione del nuovo coronavirus, nell'ambito della quale la Difesa ha svolto un ruolo di primo piano.

La crisi pandemica in atto ha infatti mostrato, con ogni evidenza, il valore aggiunto che la Difesa può esprimere in questo genere di situazioni, nell'ambito delle quali l'imprevedibilità e l'impatto globale sono così imponenti da richiedere uno sforzo complessivo dell'intera società e la mobilitazione di tutte le strutture dello Stato.

Lo Strumento militare è stato infatti in grado di fornire un contributo fondamentale alla gestione dell'emergenza proprio poiché in possesso di capacità uniche e di un ampio ventaglio di possibilità e strumenti di intervento, anche in settori cruciali che possono essere di supporto alla società civile. In altri termini, le indispensabili capacità di cui le Forze Armate devono poter disporre, per assolvere i loro compiti primari, cioè la difesa dello Stato e degli interessi nazionali, degli spazi euro-atlantici e il contributo alla pace e alla sicurezza internazionale, si sono confermate essenziali anche per esprimere quella prontezza di intervento e quei livelli di efficienza operativa, che sono decisivi per affrontare ogni tipo di situazione emergenziale.

In tale quadro complessivo, lo Strumento militare deve necessariamente evolvere verso una dimensione sempre più marcatamente interforze, quale presupposto ineludibile per una visione unitaria delle problematiche e l'individuazione delle soluzioni più efficaci. In tal senso, occorrerà accelerare il completamento dell'integrazione interforze, in termini ordinativi e operativi, al fine di conseguire il più alto grado di economicità, efficienza, efficacia e rapidità dei processi, ad ogni livello.

È altresì essenziale che il processo di ammodernamento dello Strumento militare sia improntato sullo sviluppo di capacità e sistemi, sempre più interconnessi e in grado di inter-operare tra di loro, nonché trasversalmente in tutti e cinque gli attuali domini (terrestre, marittimo, aereo, cibernetico e spaziale) e in un ambiente a sempre più spiccata connotazione digitale.

Al riguardo, i numerosi programmi di ammodernamento di previsto avvio e che si aggiungono alla corposa programmazione già operante, costituiscono la prova tangibile dello sforzo che tutte le articolazioni della Difesa stanno approfondendo per assicurare, oltre alla rapida attuazione del processo di modernizzazione, l'immediato utilizzo delle risorse che si rendono man mano disponibili, affinché anche i lavoratori e le imprese coinvolti in tale processo possano operare in un contesto di certezze.

Nel quadro descritto, gli elementi chiave su cui proseguirà il processo di ammodernamento dello Strumento militare sono, quindi, la qualità della spesa, la certezza delle risorse, la capacità di realizzare i programmi e un trend di crescita graduale degli investimenti.

In particolare, la disponibilità di finanziamenti certi e garantiti, per l'intero arco temporale di sviluppo dei programmi, rappresenta una condizione essenziale sia per consentire importanti economie di scala sia per favorire una crescita armoniosa del comparto industriale nazionale, assicurando rilevanti ricadute sullo sviluppo di nuove tecnologie, sulla competitività e sui livelli occupazionali.

Su questo punto, cioè le prospettive di stabilità e di profondità degli stanziamenti destinati alla Difesa, sono stati compiuti significativi progressi, pur a fronte di un quadro economico non semplice. Attraverso il rifinanziamento del "Fondo relativo all'attuazione dei programmi di investimento pluriennale per le esigenze di Difesa nazionale", previsto dalla Legge di Bilancio per il 2021, il Governo ha infatti confermato il proprio impegno per garantire un incremento delle risorse e assicurare maggiore certezza ai finanziamenti destinati al Dicastero. L'intendimento è che tale fondo assuma un carattere strutturale e divenga lo strumento principale per sostenere l'ammodernamento della Forze Armate, il cui rinnovamento dovrà proseguire conciliando al meglio le esigenze della Difesa con le necessità dell'industria nazionale.

Occorre infatti riconoscere che le risorse destinate alla Difesa rappresentano una leva strategica per l'economia nazionale, oltre che un indispensabile investimento per garantire la nostra sicurezza. Gli investimenti in questo campo non sono, infatti, soltanto un tassello rilevante della nostra sovranità, ma anche un elemento essenziale della competitività del sistema industriale nazionale. Soprattutto in questa fase, è perciò necessario sviluppare pienamente l'intero potenziale esprimibile dall'Industria di settore, conciliando al meglio le esigenze delle Forze Armate con le necessità del comparto industriale e dando priorità a quelle con maggiori effetti positivi sulla nostra economia.

Un intendimento che la Difesa sta perseguendo con determinazione, privilegiando le ricadute nazionali degli investimenti e favorendo programmi internazionali che diano adeguata visibilità e ritorno economico al nostro comparto industriale permettendo, al tempo stesso, al Paese di giocare un ruolo centrale nello sviluppo di quelle iniziative di cooperazione internazionali, europee e multilaterali che consentono di realizzare le migliori sinergie ed economie di scala.

L'industria della Difesa e della Sicurezza è, infatti, un incubatore di ricerca, sviluppo e innovazione tecnologica, che è necessario valorizzare al meglio. In particolare, essa è in grado di coniugare gli essenziali aspetti di sicurezza internazionale, con una dimensione industriale che rappresenta un catalizzatore e un moltiplicatore di investimenti, fondamentale per sostenere le prospettive di rilancio e crescita dell'economia nazionale, soprattutto in momenti di crisi come quello attuale.

Da ultimo, ma non in ordine di importanza, nel più ampio quadro del processo di modernizzazione e rinnovamento del comparto, un ruolo centrale è rivestito dalle politiche per il personale, civile e militare, poiché esso costituisce il perno del sistema Difesa. Partendo dalla L.244 del 2012, ma passando anche dalle norme sul reclutamento, piuttosto che dalle ipotesi relative a forme innovative di riserva, è l'intero inquadramento normativo che regola il settore a richiedere di essere aggiornato, per reggere le sfide del nostro tempo. In merito, il Dicastero intende assumere un'iniziativa di rinnovamento, che affronti il tema nella sua complessità, tenendo conto delle proposte già presentate in Parlamento al riguardo. Iniziativa sulla cui opportunità si è espresso anche il Consiglio Supremo di Difesa, ribadendo la necessità di procedere ad una revisione della normativa, al fine di adeguarla alle nuove esigenze, soprattutto nel settore del personale dove la problematica dell'invecchiamento richiede una rapida soluzione.

### **1.7. Priorità Politiche dell'Amministrazione**

In relazione al contesto di riferimento appena delineato, in coerenza con quanto stabilito nell'Atto di Indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021 e la programmazione pluriennale 2022-2023, le Priorità Politiche (PP) per il triennio 2021-2023 sono state concepite in modo da orientare l'attività di programmazione strategico-finanziaria e amministrativa-gestionale della Difesa (Allegato A).

## **2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE**

### **2.1. Il processo di programmazione degli Obiettivi Specifici**

Il processo di programmazione del Dicastero:

- a. prende avvio entro il mese di maggio di ciascun anno, con l'Atto di indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione, col quale il Ministro della Difesa traduce il mandato istituzionale e la missione in Priorità Politiche, che rappresentano le aree strategiche nel cui ambito devono essere sviluppati gli obiettivi per l'anno successivo. Tale documento è elaborato in coerenza ed a seguito:
  - della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza (previsto per il 10 aprile di ogni anno);
  - dell'emanazione delle Linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri in merito agli obiettivi generali per le Pubbliche Amministrazioni;
  - degli eventuali indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- b. è formalizzato, ai fini dell'*iter* parlamentare di approvazione della legge di bilancio, con la Nota integrativa allo stato di previsione della spesa, che illustra, su un arco temporale triennale, i criteri di formulazione delle previsioni di spesa, gli obiettivi strategici da conseguire e gli indicatori per misurarne il grado di realizzazione;
- c. si concretizza nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, emanata entro 10 giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, con cui sono assegnate ai titolari dei CRA le risorse finanziarie funzionali al conseguimento degli obiettivi a loro attribuiti;

d. si conclude, entro il 31 gennaio di ogni anno, con il Piano della *performance*, in cui sono stabiliti gli obiettivi dell'Amministrazione. In particolare, detti obiettivi organizzativi si articolano in:

- *obiettivi generali*, che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo;
- *obiettivi specifici* del Dicastero.

Il ciclo di integrato di pianificazione, programmazione e gestione della *performance* del Dicastero è riportato in fig. 2.

Il processo di pianificazione strategica e finanziaria viene condotto annualmente in maniera integrata, attraverso uno sviluppo temporale parallelo delle varie fasi. Ciò assicura che tutte le risorse finanziarie trovino una connessione diretta con il bilancio per obiettivi in ogni fase del procedimento relativo alla “formazione del bilancio della Difesa”, in modo da garantire l'integrazione degli aspetti finanziari con quelli strategici durante il ciclo della *performance*.

Nell'ambito del Dicastero, la funzione di controllo strategico è esercitata dal Ministro (tramite l'OIV) che, sulla base delle linee di indirizzo definite dal Programma di Governo (livello Politico-Strategico), esprime la propria “visione” dell'organizzazione attraverso la definizione delle PP (livello politico-militare), con un orizzonte di medio periodo (1-3 anni).

La funzione di controllo di gestione è attestata, invece, al livello strategico-militare (Capo di Stato Maggiore della Difesa) e a livello operativo (Capi di Forza Armata e Comandante Generale dell'Arma dei Carabinieri) che traducono tale “visione” in specifici obiettivi intermedi/subordinati per tutta la Difesa.

Al pari di quanto avviene nel mondo aziendale, le due funzioni, pur con finalità diverse, sono connotate da sovrapposizioni operative, in quanto la funzione di controllo di gestione concorre a quella di controllo strategico supportandola in termini di misurazione dell'efficienza e dell'economicità dei processi di gestione individuati per l'attuazione delle strategie di medio/lungo periodo.

In tale ottica, ciascuna PP è realizzata per mezzo dei discendenti OBS, programmati su base triennale, nonché misurati attraverso uno o più indicatori di *performance*, per i quali, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, viene stimato, per ciascuno degli anni del triennio di programmazione, il valore *target* che l'Amministrazione sarà in grado di raggiungere a conclusione dell'esercizio finanziario. Tutti gli obiettivi, per ciascun esercizio finanziario del triennio 2021-2023, sono consultabili sul Sistema Informativo Finanziario Amministrazione Difesa (SIFAD).

L'albero della *performance* è la mappa logica che specifica, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, i legami che intercorrono tra le aree strategiche (PP), gli obiettivi specifici di primo livello (obiettivi strategici/strutturali - OBS) e quelli di secondo e terzo livello (rispettivamente obiettivi operativi - OBO - e programmi operativi - PO). È attraverso tali legami che si realizzano, in concreto, le attività volte all'assolvimento del mandato istituzionale dell'Amministrazione (Allegato B, obiettivi triennali - OBS; Allegato C, schede anagrafiche; Allegato D, obiettivi intermedi/annuali - OBO).

L'albero della *performance* recante gli obiettivi specifici del Ministero della Difesa è, pertanto, strutturato come di seguito sinteticamente indicato (fig. 3).

Nelle successive figure da 4 a 7, invece, è riepilogata graficamente la struttura dell'albero della *performance* del Dicastero per il triennio 2021-2023.

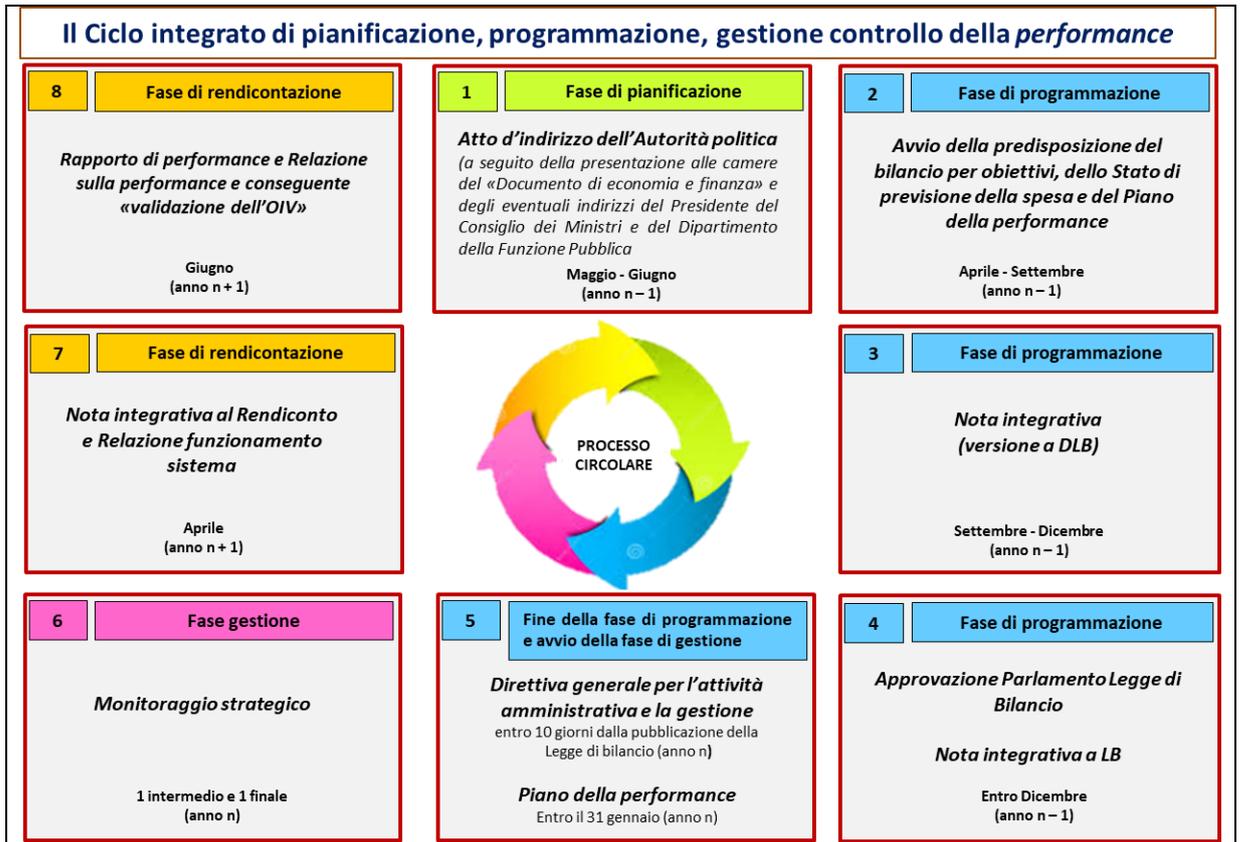


Fig. 2

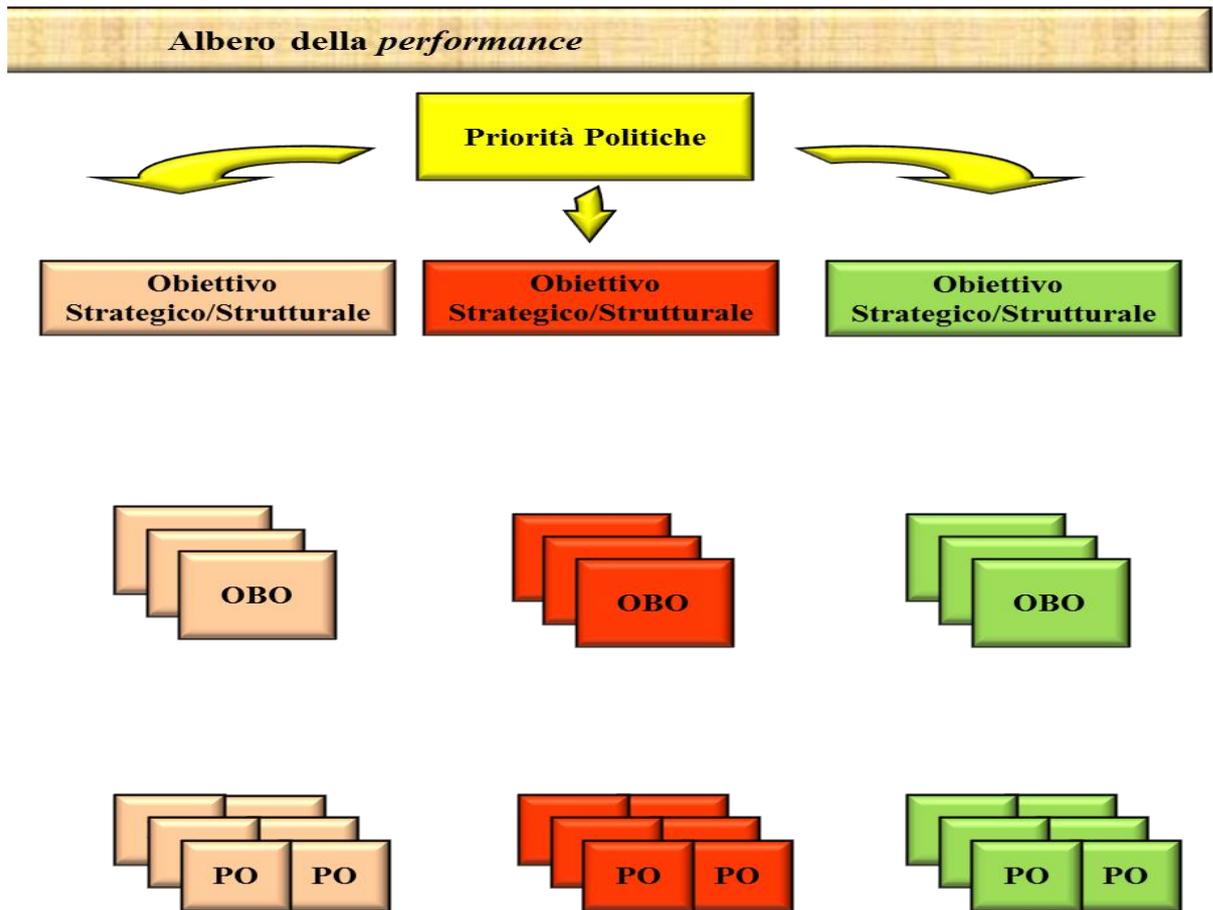


Fig. 3

# ALBERO DELLA PERFORMANCE

In numeri

PP	1° Livello		2° Livello		3° Livello	
	OBS	Ind.	OBO	Ind.	PO	Ind.
1	6	19	8	25	41	96
2	2	4	3	7	3	8
3	6	15	13	37	57	146
<b>Totali</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>101</b>	<b>250</b>

Fig. 4



Fig. 5



## Albero della performance

Priorità politica



“Ammodernamento dello strumento”

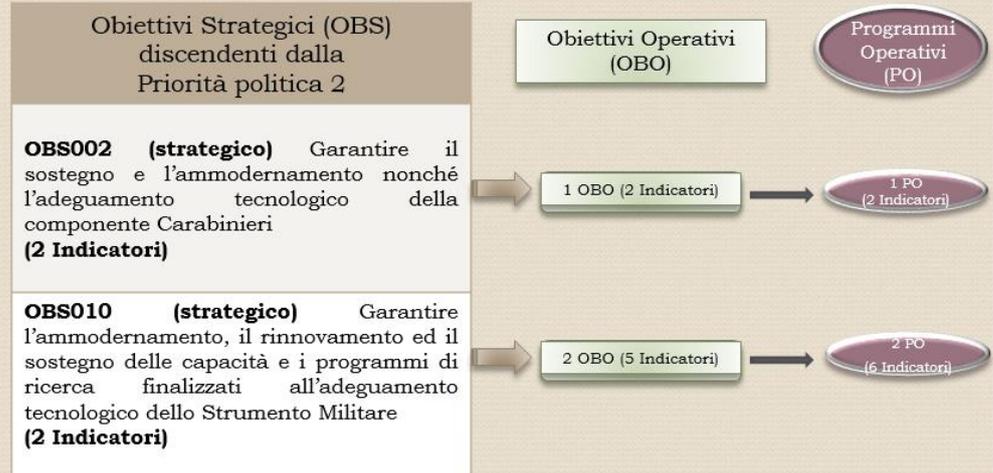


Fig. 6



## Albero della performance

Priorità politica



“Revisione della governance, razionalizzazione dell'organizzazione, miglioramento dei processi e gestione delle risorse umane”

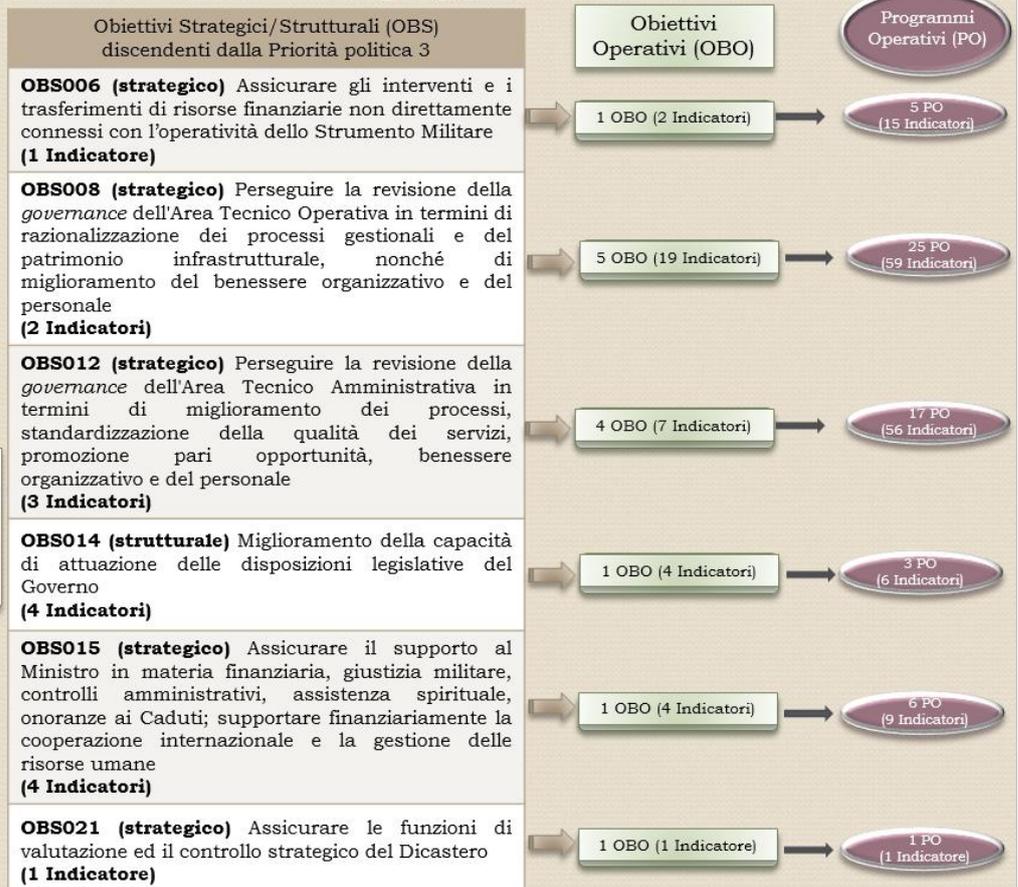


Fig. 7

## 2.2. Gli obiettivi specifici triennali. Coerenza tra il ciclo della *performance* il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica

In coerenza con le modifiche apportate dal d.lgs. n. 74/2017 al d.lgs n. 150/2009, il Dicastero annualmente attua l'allineamento temporale tra il ciclo della *performance*, il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica. Tutti gli obiettivi strategici e strutturali indicati nella Nota Integrativa alla legge di bilancio coincidono con gli obiettivi con cui il Dicastero valuta la propria *performance* organizzativa - i c.d. "obiettivi specifici" definiti nel citato d.lgs. n. 150/2009 - riportati nel Piano della *performance*. Gli obiettivi specifici, per trovare concreta applicazione ai fini della *performance* organizzativa, vengono suddivisi ed assegnati ai singoli referenti come "obiettivi discendenti" (OBO se obiettivi di secondo livello, oppure PO se obiettivi di terzo livello), come schematizzato in fig. 8.

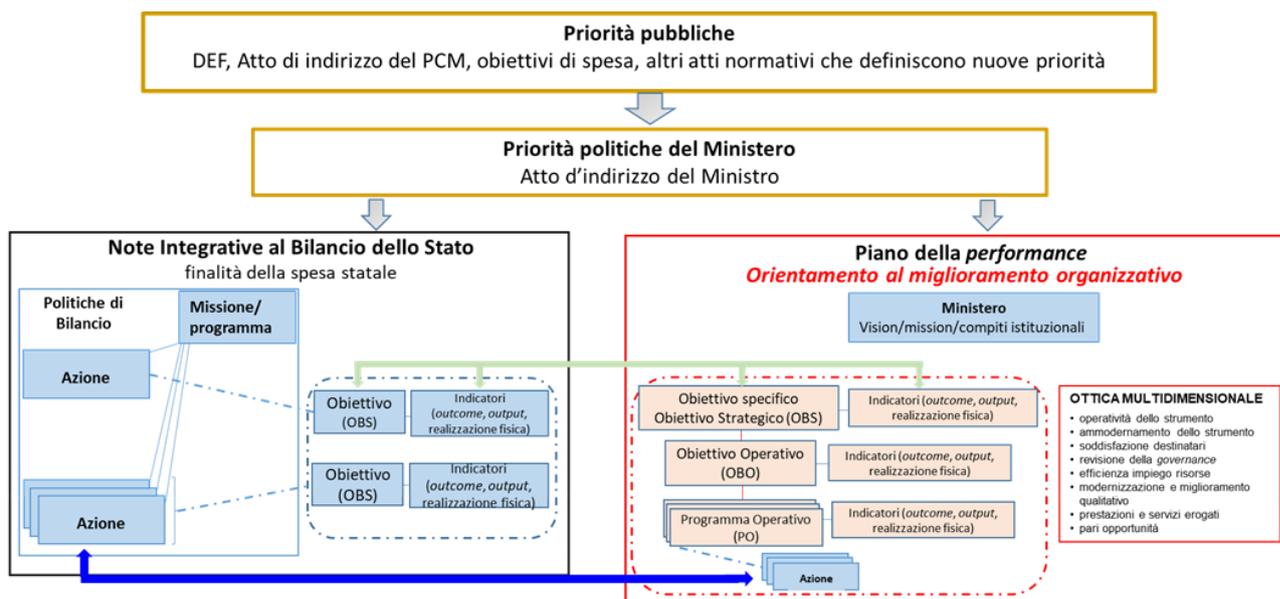


Fig. 8

Il processo di programmazione strategica si raccorda con il ciclo di programmazione finanziaria, nel contesto della classificazione del bilancio dello Stato, come indicato nella seguente tab. 5 e come sintetizzato nella successiva fig. 9, da cui si evince che la realizzazione degli obiettivi sottesi a ciascun programma di bilancio è affidata ad un unico CRA, corrispondente all'unità organizzativa di primo livello dei Ministeri, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 300/1999. Per ricapitolare, il quadro complessivo degli obiettivi specifici del Dicastero è sviluppato prendendo a riferimento l'associazione "missione-programma-azioni-obiettivi" ed è focalizzato sulle risorse previste per ciascun programma di bilancio (Allegato D).

Infine, per talune linee di indirizzo specificamente indicate dal Vertice Politico e concernenti la PP 3 ("miglioramento della *governance*"), l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) potrà condurre ulteriori valutazioni ed approfondimenti di merito, anche attraverso specifici obiettivi di *governance* (OBG) attribuiti dal Ministro della Difesa alle pertinenti "Autorità di vertice" o "Responsabili di articolazioni di vertice" e svincolati dalle risorse finanziarie.

STRUTTURA DI BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA		PROGRAMMAZIONE STRATEGICA		
MISSIONE	PROGRAMMA	OBS PP	TITOLARE	C.R.A. DI RIFERIMENTO
Missione 5 Difesa e sicurezza del territorio	Programma 1 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	OBS001 PP 1 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI	CA.SMD	CARABINIERI
		OBS002 PP 2 Garantire il sostegno e l'ammmodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI	CA.SMD	CARABINIERI
	Programma 2 Approntamento e impiego delle forze terrestri	OBS003 PP 1 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente TERRESTRE)	CA.SMD	ESERCITO
	Programma 3 Approntamento e impiego delle forze marittime	OBS004 PP 1 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)	CA.SMD	MARINA
	Programma 4 Approntamento e impiego delle forze aeree	OBS005 PP 1 Assicurare l'impiego operativo della Strumento militare (Componente AEREA)	CA.SMD	AERONAUTICA
	Programma 6 Pianificazione generale delle Forze armate e approvvigionamenti militari	OBS007 PP 1 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
		OBS008 PP 3 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
		OBS010 PP 2 Garantire l'ammmodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
		OBS012 PP 3 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
	Missione 18 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Programma 17 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	OBS016 PP 1 Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità	CA.SMD
Missione 32 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche	Programma 2 Indirizzo politico	OBS014 PP 3 Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo	CA.UG	UFFICIO DI GABINETTO
		OBS021 PP 3 Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero	CA.UG	UFFICIO DI GABINETTO
	Programma 3 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	OBS015 PP 3 Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane	CA.SMD	UFFICIO CENTRALE AFFARI FINANZIARI E BILANCIO
	Programma 6 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento militare	OBS006 PP 3 Assicurare gli interventi e i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento militare	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA

Tab. 5

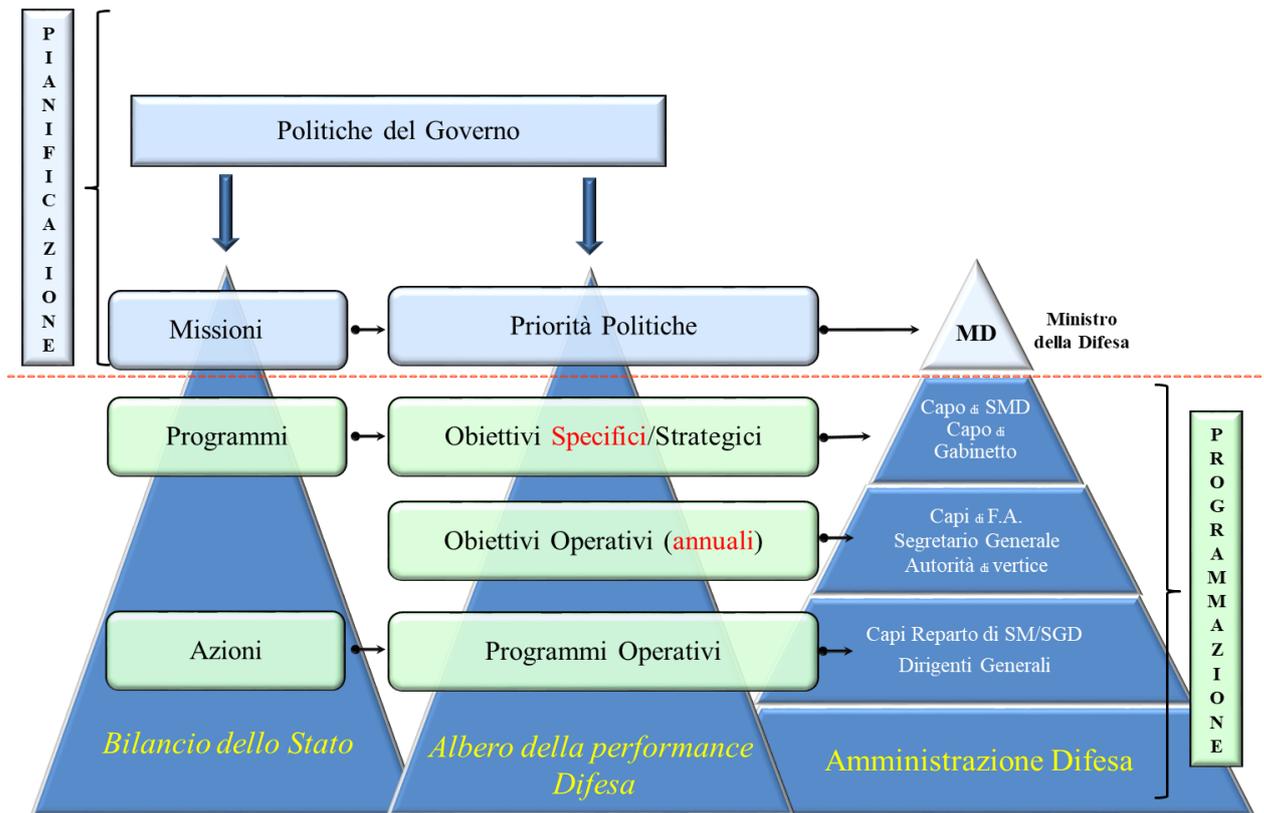


Fig. 9

### 3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE

Gli OBO, o obiettivi di secondo livello, rappresentano il complesso delle “prestazioni” e dei “risultati” da assicurare per il conseguimento del superiore obiettivo specifico/strategico/strutturale. Essi sono attestati agli Organi Programmatori (OP), in capo ai rispettivi Titolari, o ad altra Autorità di Vertice, in relazione alle competenze/responsabilità nella specifica materia. Sono realizzati entro il ciclo di un esercizio finanziario e, qualora associati ad un determinato volume di risorse finanziarie funzionale al loro conseguimento, con le risorse di un singolo programma di spesa. Per ciascun OBO è previsto un risultato annuale da conseguire (Allegato E). Tutti gli obiettivi indicati nel Piano della *performance* 2021-2023, inclusi i programmi operativi discendenti, sono disponibili *online* nel SIFAD.

### 4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L’Amministrazione della Difesa sta procedendo all’aggiornamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance* con riferimento alle dimensioni organizzativa e individuale, quest’ultima relativa al personale civile dirigenziale e non dirigenziale, in aderenza alle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con le “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n. 4” (ed. novembre 2019) e con le “Linee guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale n. 5” (ed. dicembre 2019), L’aggiornamento, peraltro, terrà conto dell’impatto che su detti sistemi avrà la sempre maggiore diffusione della modalità lavorativa rappresentata dal lavoro agile anche alla luce delle linee guida per la predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).

In sede di revisione sarà declinato il collegamento tra la *performance* organizzativa attesa e quella individuale dei dirigenti, legata alla programmazione annuale.

Nelle more del predetto aggiornamento, a tutti i dirigenti civili – con incarico di livello sia generale che non generale – sono stati attribuiti, in aderenza a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione di riferimento (D.M. 29 settembre 2016), gli obiettivi di *performance* da conseguire nell’anno 2021 con il relativo set di indicatori/*target* per la misurazione del loro grado di raggiungimento.

Il complesso degli obiettivi dei dirigenti civili con incarico di livello generale è approvato e pubblicato nel contesto del presente Piano (Allegato F). Gli obiettivi organizzativi assegnati ai dirigenti generali contribuiscono direttamente alla realizzazione degli obiettivi delle unità organizzative centrali e di vertice da essi dirette e in essi, in particolare, vengono evidenziati sia gli obiettivi di implementazione del lavoro agile sia quelli relativi alla formazione sul *change management* strettamente correlati alle nuove esigenze organizzative.

## 5. COLLEGAMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE CON ALTRI DOCUMENTI DI INDIRIZZO POLITICO

### 5.1. Collegamento con il piano triennale di prevenzione della corruzione, con il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con le direttive in materia delle pari opportunità e lavoro agile

Il Piano della *performance*, in qualità di principale documento di programmazione strategica, si raccorda al Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC), attraverso la valorizzazione di idonei indicatori all'*OBS015* "Assicurare il supporto al Ministro in tema di [omissis], nonché di prevenzione della corruzione, e promozione della trasparenza ed integrità". Le specifiche filiere di dettaglio sui temi del PTPC potranno essere sviluppati nell'ambito dei citati obiettivi di *governance*.

Il Piano della *performance*, altresì, si raccorda alle direttive in materia di sviluppo e promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo, mediante uno specifico obiettivo strategico (*OBS012 – OBO08*). Infatti, l'attività di pianificazione e programmazione della promozione delle pari opportunità, unitamente alla redazione del pertinente "Piano triennale di azioni positive"<sup>8</sup> (PTAP), incide sulla valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell'amministrazione nonché su quella individuale del dirigente responsabile. In ragione di tale collegamento, il PTAP del triennio 2020-2022, predisposto e redatto in ambito del Comitato Unico di Garanzia, è stato pubblicato sul sito istituzionale della Difesa<sup>9</sup> e riportato in Allegato I.

Infine, si fa riferimento al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigono/revisionano. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile (*smart working*) prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera<sup>10</sup>. Tale Piano definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Il POLA, attualmente in fase di prima definitiva stesura, dovrà indicare, inoltre, il percorso che l'Amministrazione intende seguire, nell'arco temporale di un triennio, per attuare e sviluppare il lavoro agile

---

<sup>8</sup> Il d.lgs. n. 198/2006 prevede la redazione di "Piani triennali di azioni positive" da parte delle amministrazioni pubbliche aventi merito. La Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede un più stretto collegamento fra tali Piani e il Piano della *performance* e costituisce aggiornamento della normativa in vigore, atteso che il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha ancora trovato un adeguato livello di applicazione e un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

<sup>9</sup> [https://www.difesa.it/Documents/Piano\\_triennale\\_azioni\\_positive\\_2020\\_2022.pdf](https://www.difesa.it/Documents/Piano_triennale_azioni_positive_2020_2022.pdf)

<sup>10</sup> Alla mancata adozione del POLA consegue per l'Amministrazione l'applicazione del lavoro agile per almeno il 30% dei dipendenti che ne facciano richiesta, ai sensi dell'art. 14, comma 1 della l. 7 agosto 2015, n. 124, da ultimo modificato dall'art. 263, comma 4 bis del d. lg. 19 maggio 2020 n. 34 e del D.M. Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 ("Linee guida sul POLA e indicatori di *performance*"). Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 20 gennaio 2021, riferito all'attuazione del lavoro agile nel settore pubblico conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sono state da ultimo prorogate al 30 aprile 2021 le modalità organizzative, i criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile stabiliti dal decreto ministeriale 19 ottobre 2020, allineandone la validità alla durata dello stato d'emergenza.

attraverso tre distinte fasi (*avvio, sviluppo intermedio e sviluppo avanzato*), individuando per ciascuna di esse specifici obiettivi (con correlati indicatori e *target*). Per i prossimi anni, tale Piano troverà collocazione nel Piano della *performance* in qualità di allegato. **Si segnala, da ultimo, che con decreto in data 4 novembre 2020 il Ministro per la pubblica amministrazione ha definito la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e che, con ulteriore decreto del 20 gennaio 2021, sono stati nominati i componenti di tale struttura.**

## **5.2. Collegamento ai servizi erogati dal Dicastero**

Per quanto le attività istituzionali del Dicastero non si prestino pienamente a concretizzarsi in specifici servizi resi ad una particolare utenza o accessibili a domanda individuale, l'Amministrazione aggiorna, con cadenza annuale, la Direttiva concernente la Carta dei servizi e *standard* di qualità, di cui all'art. 28 del d.lgs. 150/2009 (D.M. 29 ottobre 2020 - Allegato G). Alcuni servizi elencati nella Carta sono altresì raggiungibili *on-line*, in aggiunta ad ulteriori utili strumenti per la cittadinanza, sul sito istituzionale della Difesa<sup>11</sup>

Il livello qualitativo complessivo delle prestazioni fornite al pubblico è:

- monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, che misura il grado di raggiungimento dello *standard* di qualità programmato;
- reso disponibile, a cadenza annuale, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Dicastero<sup>12</sup>

## **5.3. Customer satisfaction e valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche**

La promozione della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle politiche pubbliche è ispirata dall'art. 118 della Costituzione, meglio noto come principio di sussidiarietà. In particolare, la sussidiarietà orizzontale vede il cittadino, sia come singolo sia attraverso associazioni, quale soggetto attivo che può collaborare con le istituzioni negli interventi che incidono sulle realtà sociali a lui più vicine.

Con la modifica del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, operata dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il Legislatore ha dato maggiore concretezza al principio astratto della partecipazione con riferimento al ciclo della *performance*.

I cittadini prendono parte al processo di misurazione della *performance* organizzativa comunicando, anche direttamente all'OIV, la propria soddisfazione per le attività e per i servizi ricevuti dal Dicastero, di cui al D.M. 29 ottobre 2020 (Allegato G). Il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, è pubblicato annualmente nella sezione dedicata alla *customer satisfaction* del sito istituzionale del Dicastero<sup>13</sup>.

Pariteticamente, gli utenti interni dell'Amministrazione partecipano al processo di misurazione della *performance* organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto identificati specificamente dall'Amministrazione. Anche in questo caso, la misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi è pubblicata annualmente sul citato sito dell'Amministrazione.

Il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della *performance*, oltre a rispondere al quadro normativo sopra delineato, è funzionale al perseguimento delle finalità intrinseche dei sistemi di valutazione delle prestazioni (*performance management*). Attraverso tale coinvolgimento è possibile cogliere i vari significati e la differente rilevanza che i diversi *stakeholder* attribuiscono ai risultati conseguiti dall'Amministrazione.

L'approccio partecipativo deve, quindi, essere inteso nella maniera più ampia possibile lungo tutto il ciclo della *performance*, dalla fase di programmazione fino a quella di valutazione, secondo i modelli più innovativi di *governance*, promossi anche a livello internazionale.

<sup>11</sup> [https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizi\\_online.aspx](https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizi_online.aspx)

<sup>12</sup> <https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizierogati.aspx>

<sup>13</sup> [https://www.difesa.it/Customer\\_Satisfaction/Pagine/default.aspx](https://www.difesa.it/Customer_Satisfaction/Pagine/default.aspx)

Tuttavia, in questa prima fase, il Dicastero intende mettere in atto tutte le azioni necessarie ad effettuare una “mappatura” degli *stakeholder* e ad individuare una platea di soggetti qualificati da coinvolgere nella valutazione partecipativa<sup>14</sup> secondo un principio di gradualità, con l’obiettivo di promuovere il miglioramento continuo del sistema di *performance management* e di valorizzazione dei *feedback* ricevuti nella riprogettazione di servizi ed attività.

In termini prospettici, alla luce delle recenti citate “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche” del Dipartimento della Funzione Pubblica, verrà avviato un percorso di sviluppo della valutazione partecipativa riferito al rispetto di requisiti contenutistici e metodologici con l’obiettivo di:

- esplicitare il proprio modello di valutazione partecipativa già in sede di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- attivare l’effetto della valutazione partecipativa sulla *performance* organizzativa rimandando gli effetti sulla riprogettazione di servizi e attività e altri possibili effetti alle successive fasi di sviluppo.

#### **5.4. Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, in prosecuzione della sperimentazione di indicatori comuni a tutte le Amministrazioni pubbliche già avviata nel corso del 2019 nell’ambito della gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione e gestione della comunicazione e della trasparenza, ha definito con la circolare n. 2 del 30 dicembre 2019 il definitivo *set* di indicatori di interesse, da rilevare su tutte le Amministrazioni pubbliche del perimetro per le quali trova applicazione il D.Lgs. n. 150/2009.

In tale quadro, anche per l’anno 2021, la Difesa continuerà, in un’ottica di rinnovata e propositiva sinergia con il citato Dipartimento, la rilevazione di tali nuovi indicatori (Allegato H) sulla base della metodologia già utilizzata nella precedente fase sperimentale.

I dati così raccolti su base annuale verranno resi disponibili *online* attraverso una dedicata piattaforma informatica sul Portale della *performance* del citato Dipartimento.

Tale attività consentirà anche all’Amministrazione Difesa, al pari delle altre Amministrazioni centrali dello Stato, di poter beneficiare di un virtuoso processo di miglioramento continuo con la finalità di:

- accrescere la cultura della “misurazione” nelle varie articolazioni dell’Amministrazione;
- incentivare le politiche organizzative per meglio incidere sugli aspetti misurati;
- implementare il monitoraggio di parametri di confronto “standardizzati” che consentano la creazione di serie storiche dei valori degli indicatori;
- adiuvarne i processi decisionali dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **6. IL SISTEMA DI CONTROLLO PER LA VERIFICA DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Come sottolineato nelle Linee guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la fase di misurazione serve a quantificare i risultati raggiunti dall’Amministrazione nel suo complesso, fornendo evidenza dei contributi delle articolazioni organizzative (*performance* organizzativa), nonché di quelli riconducibili ai singoli (*performance* individuale). Nella fase di valutazione si formula, invece, un “giudizio” complessivo sulla *performance* in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito, positivamente o negativamente, sul grado di perseguimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere, per migliorare nel ciclo successivo (mediante la nuova definizione di obiettivi e l’individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie da appostare per il loro conseguimento).

A mente della delibera CIVIT n. 23/2013, l’OIV valuta il funzionamento del processo di misurazione

---

<sup>14</sup> La valutazione partecipativa è una forma di valutazione della *performance* che avviene nell’ambito di un rapporto di collaborazione tra Amministrazione Pubblica e cittadini, coinvolge non solo gli utenti esterni ma anche quelli interni e comprende diversi ambiti e strumenti. All’interno di tale rapporto, il processo può essere guidato prevalentemente dall’Amministrazione (valutazione partecipativa) o dai cittadini (valutazione civica).

e valutazione in ambito Ministero della Difesa, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti (Fig. 2, ciclo di pianificazione e programmazione strategica), nonché i miglioramenti apportati.

#### **7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO**

Ai fini della conoscibilità esterna, in stretta coerenza con le previsioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Difesa<sup>15</sup>, il presente Piano della *performance* è reso pubblico attraverso il sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" ed il "Portale della *performance*" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Inoltre, sempre in un'ottica di trasparenza, sia esterna che interna, nel corso degli *open day* previsti nel citato programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Dicastero, nonché in ogni utile circostanza, il Piano potrà essere presentato agli utenti.

#### **8. CLAUSOLA FINALE**

Il Piano della *performance* 2021-2023 è trasmesso alla Corte dei Conti per il previsto controllo di legittimità. In attesa degli esiti di tale controllo si dovrà provvedere all'avvio immediato di tutte le attività propedeutiche e necessarie per la compiuta attuazione delle disposizioni contenute nel documento, al fine di non compromettere la piena realizzazione degli obiettivi fissati.

---

<sup>15</sup> Il documento costituisce, ai sensi della vigente normativa, una specifica sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Amministrazione.

*Allegato A*  
***PRIORITÀ POLITICHE***

**PAGINA NON SCRITTA**

(Stralcio “Atto di Indirizzo per l’avvio del ciclo integrato di programmazione della performance e di formazione del bilancio di previsione per l’e.f. 2021 e la programmazione pluriennale 2022-2023”)

Il ciclo della *performance* e della programmazione economico finanziaria, con specifico riferimento alla formazione del bilancio e del *budget* annuale per l’esercizio finanziario 2021, e per il biennio 2022-2023, dovrà essere sviluppato sulla base delle priorità politiche (PP) di seguito elencate e che costituiscono il livello più alto di pianificazione per l’Amministrazione Difesa.

## **PRIORITA’ POLITICA 1**

### **OPERATIVITA’ DELLO STRUMENTO**

- Disporre di Forze Armate pronte, efficaci, efficienti, economicamente sostenibili e sempre più fortemente integrate ed interoperabili, in senso interforze, interagenzia e multinazionale, capaci di assicurare l’esercizio di una credibile deterrenza e una concreta capacità di risposta alle minacce.
- Assicurare l’assolvimento delle missioni previste per le Forze Armate e dei compiti connessi di:
  - difesa dello Stato (prima missione), contro ogni possibile aggressione, e salvaguardia dell’integrità del territorio nazionale, delle vie di comunicazione, delle aree di sovranità nazionale e dei connazionali all’estero;
  - difesa degli spazi euro-atlantici (seconda missione), con i *partner* dell’Alleanza Atlantica ed europei, partecipando attivamente ai consolidati meccanismi di prevenzione, deterrenza e difesa collettiva della NATO e concorrendo, all’interno dell’architettura atlantica, al rafforzamento del pilastro europeo di difesa, in un’ottica di complementarità degli sforzi posti in essere, dall’Unione Europea e dalla NATO;
  - contribuzione alla pace e alla sicurezza internazionale (terza missione), mediante la partecipazione ad operazioni di prevenzione e gestione delle crisi, nell’ambito delle Organizzazioni Internazionali – *in primis* la NATO, l’Unione Europea e le Nazioni Unite – e/o di iniziative bilaterali/multilaterali, quale contributo alla costruzione di un ordine internazionale stabile, sicuro e rispettoso della legalità;
  - concorso alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgimento di compiti specifici (quarta missione), in circostanze di pubblica calamità ed in altri casi di straordinaria necessità ed urgenza, nonché in altre attività concorsuali e di pubblica utilità.
- Perseguire, in tale ottica, lo sviluppo di Strumento militare agile, resiliente, tecnologicamente omogeneo, orientato all’innovazione e a una sempre più spiccata digitalizzazione nonché in grado di meglio comprendere e rispondere alle tendenze degli scenari futuri, sapendo garantire adeguate opzioni operative ed un elevato livello di protezione delle forze. Tale Strumento, bilanciato fra le sue diverse componenti e altamente flessibile, dovrà essere dotato di elevata prontezza operativa e piena autonomia logistica, coerentemente con il ruolo che il Paese intende svolgere sulla scena internazionale e con gli impegni assunti, *in primis* in ambito NATO/UE ma anche nell’ottica dell’assolvimento di tutte le funzioni, comprese quelle sul territorio nazionale, nell’ambito dell’assolvimento della prima e della quarta missione, sulla scorta della recente esperienza del supporto alla gestione dell’epidemia da Coronavirus. Al riguardo, la Difesa è pronta a supportare lo sviluppo di piani di contingenza che abbiano un respiro interdicasteriale, al fine di mettere a sistema e meglio integrare tutte le capacità disponibili a livello nazionale, per fronteggiare emergenze di tale magnitudine. In tale contesto, il processo evolutivo dello Strumento militare dovrà proseguire verso una Forza Integrata Nazionale, accelerando e pervenendo all’effettivo completamento del processo di integrazione interforze, da lungo tempo iniziato, in termini sia ordinativi sia operativi, al fine di conseguire il più alto grado di economicità, efficienza, efficacia e rapidità dei processi, ad ogni livello.
- Nel quadro della proiezione di stabilità e delle attività di prevenzione delle situazioni di crisi, orientare l’impiego dello Strumento militare prioritariamente verso la regione del “Mediterraneo

allargato” e le aree contigue, di particolare interesse strategico per la Nazione, al fine di tutelare, nell’immediato, le esigenze di sicurezza del Paese e per costruire, nel tempo, una più stabile cornice di sicurezza internazionale. In tale quadro, occorre assicurare la capacità di svolgere un ruolo di guida nelle attività per la stabilizzazione del Fianco Sud della NATO e dell’Europa, anche assumendo la *lead* di operazioni/iniziativa multinazionali finalizzate al perseguimento di tale obiettivo, con particolare riferimento alle attività di *capacity building*.

- Assicurare la disponibilità di una forza di intervento *joint*, modulare e scalabile, opportunamente dimensionata, logisticamente autonoma, perfettamente integrabile in dispositivi multinazionali ed impiegabile, per un periodo limitato, in scenari anche ad alta intensità.
- Adeguare le procedure e le dotazioni finanziarie connesse alla partecipazione alle Missioni internazionali, al fine di garantire un livello sempre maggiore di reattività, per rispondere in maniera più efficace alle mutevoli e spesso improvvise esigenze di sicurezza che caratterizzano l’attuale scenario di riferimento. In tale contesto, effettuare una costante valutazione del livello di impegno nazionale che, sulla base di un approccio integrato, concentri forze e risorse nelle aree di prioritario interesse, in un’ottica di massimizzazione degli sforzi, in termini di efficacia e di ritorni per il “Sistema Paese”.
- Potenziare, sia in termini di sistemi sia di dotazione di personale, il Comando Operativo di Vertice Interforze, al fine di assicurare l’indispensabile unicità di Comando e Controllo di tutte le operazioni garantendo, contestualmente e anche attraverso idonei elementi organizzativi, un più efficace coinvolgimento delle Forze Armate nella gestione delle missioni internazionali. Inoltre, al fine di incrementare la capacità dello Strumento militare di operare in maniera sinergica in tutti i domini, allargando sempre di più il campo d’azione anche all’ambiente cibernetico e allo spazio, occorre proseguire con l’implementazione del Comando interforze delle Operazioni in Rete e, in prospettiva, di un Comando Operativo Spazio/Comando interforze per le Operazioni Spaziali.
- Perseguire con rinnovato slancio l’integrazione interforze dello Strumento militare, quale presupposto ineludibile per una visione unitaria delle problematiche e per l’individuazione delle soluzioni più efficaci. In tale quadro, al fine di garantire una maggiore tempestività decisionale, occorrerà anche intervenire sulla struttura organizzativa e di comando e controllo della Difesa. Gli Stati Maggiori delle Forze Armate dovranno essere snelliti, focalizzandosi sullo sviluppo della *policy* e delle esigenze future, a livello componente. Contestualmente, le funzioni prettamente gestionali dovranno essere trasferite agli Alti Comandi/Comandi funzionali delle singole Forze Armate, mentre lo Stato Maggiore della Difesa sarà rafforzato, per assicurare la trattazione delle problematiche comuni, l’elaborazione del pensiero strategico e la supervisione del processo di trasformazione dello strumento militare nazionale.
- Avviare un processo per una definizione aggiornata dei fabbisogni del settore Esercizio, discendente dalle Priorità Politiche, ed individuare possibili misure di razionalizzazione tese, da un lato, a soddisfare l’obiettivo di spesa assegnato dalla vigente normativa quale contributo delle Amministrazioni centrali alla manovra di finanza pubblica per l’anno 2021, dall’altro, a realizzare minori esigenze da reindirizzare su specifici sotto-settori particolarmente ipo-finanziati. In tale quadro, al fine di garantire l’efficienza complessiva dello Strumento militare, occorre promuovere ogni azione finalizzata ad integrare le risorse a bilancio con tutte le possibili forme di finanziamento extra-bilancio (es. permutate, accordi, Fondi Europei, proventi derivanti da Difesa Servizi), sviluppando un piano di impiego complessivo delle risorse effettivamente disponibili (Bilancio ordinario) e di quelle che presumibilmente saranno rese disponibili (extra-bilancio), che dia evidenza dell’effettivo fabbisogno della Difesa.
- Coordinare la modalità di introduzione di appositi strumenti di flessibilità della spesa che, pur con riguardo alle prescrizioni della legge di contabilità e finanza pubblica (L. 196/2009), consentano - in situazioni di particolare gravità e urgenza - il ricorso a procedure di appalto semplificate, in deroga al D.Lgs. nr. 50 del 18 aprile 2016 (Codice dei contratti pubblici).
- Proseguire nell’opera di puntuale riqualificazione delle spesa in chiave economica, volta a ricondurre gli oneri connessi all’approntamento degli strumenti operativi del comparto Sicurezza e Difesa, al di fuori dell’ambito delle spese di Parte Corrente.

- Proseguire gli sforzi per elevare gli *standard* addestrativi e raggiungere sempre più elevati livelli di preparazione dello Strumento militare, attraverso la condotta, a tutti i livelli, di attività formative, addestrative ed esercitative, in ambito interforze e multinazionale, con particolare riferimento alle nuove tipologie di minacce, asimmetriche e ibride. Ciò, anche sfruttando al meglio le opportunità derivanti dalle cooperazioni internazionali e le potenzialità offerte dall'addestramento in ambiente simulato, per sviluppare ai massimi livelli l'interoperabilità e le qualità del capitale umano riducendo, contestualmente, i costi e l'impatto ambientale. In tale ambito, prevedere di valorizzare, in sede di Progetto di Bilancio 2021-2023, una dedicata linea di finanziamento finalizzata ad elevare i livelli di prontezza operativa di una dimensionata aliquota di forze, coerentemente con i connessi impegni presi dalla Nazione in ambito NATO-UE.

## PRIORITA' POLITICA 2

### AMMODERNAMENTO DELLO STRUMENTO

- Provvedere al:
  - ripianamento dei principali *gap* capacitivi, tenuto conto delle nuove minacce e situazioni di rischio, anche alla luce delle carenze capacitive evidenziate dalla NATO nell'ambito della periodica *Defence Planning Capability Review*, con particolare riferimento allo Strumento militare terrestre;
  - completamento dei programmi già avviati;
  - sostegno alla ricerca tecnologica;
  - raggiungimento di una sempre più spiccata digitalizzazione della Difesa.

In tale quadro, occorre predisporre un punto di situazione delle principali esigenze capacitive delle Forze Armate e dei programmi di investimento, con particolare riferimento:

- alla programmazione tecnico-finanziaria del prossimo triennio, a legislazione vigente, alla luce della Legge di Bilancio 2020-2022;
  - ai programmi ad alta tecnologia e ai progetti di carattere innovativo, che hanno le potenzialità per accedere ai meccanismi incentivanti previsti dall'Unione Europea;
  - alle prospettive di medio/lungo termine, con evidenza delle componenti finanziarie che costituiscono le risorse destinate al finanziamento delle progettualità del Dicastero, nonché alle discendenti linee di sviluppo capacitivo dello Strumento militare.
- Sviluppare un piano di impiego complessivo delle risorse effettivamente disponibili (Bilancio ordinario) e di quelle che presumibilmente saranno rese disponibili (extra-bilancio) per l'ammmodernamento/rinnovamento della Difesa, in stretto coordinamento con gli altri Dicasteri competenti.
  - Disporre di una Componente Interforze che dovrà essere caratterizzata dalle capacità di: Comando e Controllo (C2) integrato; *Joint Intelligence, Surveillance and Reconnaissance* e di supporto informativo in tutte le fasi decisionali; pianificazione e impiego, in maniera coordinata e sincronizzata del *Joint fire support*; difesa antiaerea e antimissile, *ground e sea based*, da inquadrare nella più ampia struttura di difesa NATO *Integrated Air and Missile Defence*; condurre operazioni speciali; proiezione e schieramento, secondo logiche *expeditionary*, di forze terrestri, aeree e navali, anche perseguendo la capacità nazionale interforze di proiezione dal mare, compreso il completamento della capacità portaerei già disponibile; supporto strategico alle operazioni, esprimendo un adeguato bacino di *enabler* (nei settori *Combat Support e Combat Service Support*) e un'elevata proiettabilità, sostenibilità e protezione delle forze al di fuori del territorio nazionale; utilizzare efficacemente l'ambiente cibernetico ed essere in grado di operare nell'ambiente spaziale.
  - Disporre di una Componente Terrestre il cui processo di ammodernamento e i futuri sviluppi capacitivi devono essere orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. Essa dovrà continuare a garantire il fondamentale presidio

di deterrenza e difesa del territorio e degli interessi nazionali - in Patria e all'estero - e risultare prontamente proiettabile e integrabile in dispositivi interforze e/o internazionali, al fine di fronteggiare situazioni di crisi attraverso unità da combattimento modulari, scalabili e opportunamente digitalizzate, per operare nel più ampio spettro di conflittualità, anche in scenari ad alta intensità. In tale quadro, per bilanciare il progressivo decadimento tecnologico dello strumento terrestre in diverse aree capacitive, occorre prioritariamente procedere al potenziamento delle Forze Medie, allo sviluppo di programmi tesi all'incremento dei livelli di protezione delle forze, all'ammodernamento della componente corazzata e dei sistemi di comando e controllo, integrati con quelli delle altre Forze Armate. Inoltre, occorre ripianare i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento ai livelli di prontezza delle Forze, ai quantitativi di armamento (*Stockpile*), al settore ISR<sup>16</sup> e *target acquisition*, al supporto indiretto alla capacità di fuoco, *combat engineer support* e difesa aerea terrestre, nonché procedere alla prevista trasformazione, rispettivamente in media e pesante, di due Grandi Unità di fanteria leggera, a livello Brigata.

- Disporre di una Componente Marittima il cui processo di ammodernamento e i futuri sviluppi capacitivi devono essere orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. Essa dovrà essere in grado di assicurare, senza soluzione di continuità, la difesa e protezione vicina del territorio nazionale e degli spazi di mare sovrani. Contestualmente, la componente navale dovrà garantire la proiezione di forza dal mare e sul mare nonché la sicurezza marittima, inclusa la difesa delle linee di comunicazione marittime d'interesse strategico per il Paese, con capacità di operare nel più ampio spettro di conflittualità e in dispositivi interforze e/o internazionali. Principalmente, si prevede l'ammodernamento delle componenti subacquee e il completamento della capacità di pattugliamento marittimo – valutando eventualmente anche lo sviluppo di un velivolo da pattugliamento marittimo con capacità antisommergibile – nonché l'acquisizione di munizionamento e lo sviluppo di programmi di ingaggio di precisione. Inoltre, occorre ripianare i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento ai quantitativi di armamento (*Stockpile*) nonché all'ammodernamento delle capacità di difesa aerea (AAW), antisommergibile (ASW) e di contromisure mine.
- Disporre di una Componente Aerea il cui processo di ammodernamento e i futuri sviluppi capacitivi devono essere orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. Essa dovrà assicurare la sorveglianza e la difesa dello spazio aereo nazionale e contribuire a quella euro-atlantica, nonché fornire supporto nei teatri operativi, con possibilità di operare nel più ampio spettro di conflittualità e in dispositivi interforze e/o internazionali, garantendo capacità di comando e controllo, alta rischierabilità e trasporto, adeguate capacità di difesa e superiorità aerea, di supporto al suolo e di ingaggio di precisione anche in profondità, di sorveglianza e di ricognizione nelle aree di interesse nazionale. Principalmente, si prevedono interventi focalizzati al potenziamento delle capacità di sorveglianza e ricognizione persistente e di superiorità informativa e il mantenimento/rinnovamento della componente aerotattica e di difesa antiaerea. Inoltre, occorre ripianare i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento ai quantitativi di armamento (*Stockpile*) e alla capacità di supportare contromisure elettroniche.
- Disporre di una Componente di Forze di Polizia ad ordinamento militare (Arma dei Carabinieri) il cui processo di ammodernamento e i futuri sviluppi capacitivi devono essere orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. Essa dovrà essere in grado di espletare compiti di polizia militare, concorrere alla difesa integrata del territorio nazionale e partecipare alle operazioni militari, in Italia e all'estero. Nell'ambito delle situazioni di crisi e per la loro prevenzione, potranno essere impiegate unità specializzate dei Carabinieri per l'assolvimento di funzioni di Polizia di Stabilità e per la formazione e/o la sostituzione delle forze di Polizia locali. Al riguardo, si prevedono interventi volti al potenziamento delle capacità di trasporto tattico.
- Con riferimento specifico alle singole Componenti menzionate, dovrà essere garantita la disponibilità di una spiccata autonomia logistica, mirata all'autosostentamento delle forze in ogni situazione operativa, sia sul territorio nazionale che all'estero.

---

<sup>16</sup> Intelligence, Surveillance and Reconnaissance.

- Disporre di una capacità di *intelligence* tecnico-militare, da consolidare in piena armonia con il Sistema di Informazioni per la Sicurezza della Repubblica, che dovrà contribuire ad incrementare i livelli di prontezza delle unità operative, valorizzando la sicurezza nello scambio delle informazioni su tutti i domini, a tutela anche del “*know-how*” tecnologico della Difesa.
- Incrementare la capacità di operare in contesti ad elevato rischio di minaccia nucleare, biologica, chimica e radiologica (NBCR), attraverso un rafforzamento degli assetti deputati e l’estensione dell’addestramento specifico ad operare in ambienti caratterizzati da tali minacce a tutto il personale, prevedendo adeguate dotazioni di autoprotezione, funzionali anche ad un impiego in contesti analoghi a quello occorso sul territorio nazionale connesso all’epidemia da Coronavirus.
- Incrementare la capacità di operare nel dominio spaziale per assicurare la protezione degli assetti spaziali nazionali e la libertà di accesso (autonoma e indipendente) e di manovra, finalizzati alla difesa del Paese e degli interessi vitali nazionali, concorrendo all’implementazione della strategia nazionale di sicurezza per lo spazio. In tale quadro, il neo costituito Ufficio Generale Spazio dello Stato Maggiore Difesa dovrà definire la strategia spaziale della Difesa nonché l’organizzazione delle funzioni afferenti al dominio spaziale, nell’ottica di dare vita al Comando Operativo Spazio/Comando interforze per le Operazioni Spaziali.
- Incrementare la capacità di operare nel dominio cibernetico. In tale quadro, il Comando interforze delle Operazioni in Rete dovrà essere in grado di garantire, con visione unitaria e coerente, la condotta tecnico-operativa e lo sviluppo armonico e la protezione delle capacità relative all’*Information Communication Technology* interforze e di quelle dedicate alle *Computer Network Operations*. Occorrerà altresì ampliare il numero di risorse umane da formare ed integrare, alle eccellenze già operanti, prevedere percorsi formativi per i nuovi reclutamenti nel settore e individuare opportuni e dedicati *iter* di carriera, nonché le misure più idonee per evitare l’esodo dei professionisti già formati.
- Sostenere la prosecuzione e l’avvio di programmi mirati alla federazione e all’integrazione di sistemi di simulazione diversi, in ambienti *virtual/live/constructive*.
- Rafforzare e mantenere aderenti alla frontiera tecnologica le infrastrutture inerenti all’*Information Communication Technology* nelle sue componenti principali (*network*, servizi e sicurezza informatica), in modo da garantire la finalizzazione del processo di trasformazione digitale dello Strumento militare e, nel contempo, una risposta efficace alle esigenze di comunicazione e gestione condivisa delle informazioni, in ambito nazionale, alleato e di coalizione.
- Completare il rilancio della Strategia Industriale e Tecnologica della Difesa, consultando i principali *stakeholders*, le altre Amministrazioni interessate, l’industria, i centri di ricerca e le Università, con la finalità di aumentare la capacità dell’industria di settore di competere sui mercati e di mantenere un indispensabile vantaggio tecnologico. Ciò, valorizzando tutta la filiera, composta da grandi gruppi e da una fitta rete di piccole e medie imprese sull’intero territorio nazionale, e approfondendo ogni sforzo per cogliere le opportunità offerte dei meccanismi incentivanti messi in campo dall’Unione Europea, nel settore della difesa.
- Indirizzare l’attività della ricerca tecnologica militare sui settori:
  - della protezione e del potenziamento delle capacità del soldato;
  - dei sistemi autonomi, dell’*artificial intelligence*, della *navigation safety and security* e dello sviluppo della relativa sensoristica d’avanguardia, nuove forme di comunicazione ottica, robotica e, in generale, sulle tecnologie emergenti e *disruptive*, quali ad esempio la *quantum technology*, il 5G, ISR;
  - delle comunicazioni satellitari per il potenziamento delle reti e dei sistemi;
  - cibernetico e del *data analysis*, per incrementare la sicurezza *cyber* e la protezione delle infrastrutture critiche;
  - delle tecnologie/capacità a duplice uso della Difesa come ad esempio accesso allo spazio (*space economy*);

- delle tecnologie per la sostenibilità, la sicurezza e la resilienza energetica, mediante materiali/tecnologie innovative per la costruzione e il supporto di strutture/piattaforme per la produzione e l’accumulo d’energia, soddisfacendo anche i requisiti per garantire un’adeguata protezione connessa alle minacce nel dominio combinato *energy security – cyber security*;
- dello sviluppo/acquisizione di nuove tecnologie e materiali volti a ridurre gli effetti negativi delle infermità, a sostegno dei veterani e delle vittime di menomazioni o traumi fisici connessi al servizio.

### **PRIORITA’ POLITICA 3**

#### **REVISIONE DELLA GOVERNANCE, RAZIONALIZZAZIONE DELL’ ORGANIZZAZIONE, MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

- Proseguire il processo di trasformazione della Difesa, ispirandosi ai seguenti principi:
  - organizzazione in base alle seguenti funzioni strategiche: “direzione politica”, “direzione strategico-militare”, “generazione e preparazione delle forze”, “impiego delle forze” e “supporto alle forze”, eliminando ogni possibile duplicazione ed accorpendo le unità organizzative che svolgono le medesime funzioni;
  - unicità di comando, direzione centralizzata ed esecuzione decentrata, al fine di giungere a una più efficace direzione politico-militare e strategico-militare della Difesa e a una gestione unitaria dei processi di pianificazione, acquisizione, sviluppo e impiego delle capacità e del supporto integrato;
  - efficienza e economicità di funzionamento.
- Potenziare la capacità STRATCOM (Comunicazione Strategica), a tutti i livelli di responsabilità, al fine di consentire il coordinamento delle attività di comunicazione, in ambito nazionale, internazionale (NATO, UE, ONU), interministeriale e interforze. Ciò, assicurando la necessaria coerenza tra iniziative, postura e *master message*, che devono essere concepiti e coordinati, in maniera sinergica, per assicurare il conseguimento degli obiettivi strategici della Difesa. In tale quadro, occorre concentrarsi prioritariamente sull’esigenza di diffondere una "cultura della difesa", per accrescere nella comunità nazionale la "consapevolezza" rispetto al ruolo fondamentale della Difesa e sulla rilevanza delle risorse ad essa destinate, che rappresentano un fondamentale volano economico per il Sistema-Paese, oltre che un indispensabile investimento per garantire la sicurezza dei nostri concittadini.
- Nel quadro della riorganizzazione della Sanità militare e nell’ottica di una sempre maggiore sinergia tra Difesa, Servizio Sanitario Nazionale e mondo Accademico e della Ricerca, proseguire gli sforzi verso un modello organizzativo imperniato sul Policlinico Militare di Roma Celio – orientato al suo potenziamento e a quello complessivo della Sanità militare – nell’ambito del quale il citato Policlinico costituisca il centro del sistema e le organizzazioni periferiche già esistenti possano implementare, su tutto il territorio nazionale, gli indirizzi di *policy* sanitaria della Difesa, a vantaggio di tutto il personale del comparto e, più in generale, di tutti i cittadini. In tale contesto, in particolare, anche ricorrendo a misure a carattere straordinario sia sotto il profilo organizzativo che del personale, occorre rafforzare significativamente le capacità di risposta alle emergenze di tipo infettivo e/o di bioterrorismo, assicurando i più elevati livelli di prontezza operativa, in scenari nazionali ed internazionali, anche in supporto e in concorso al Servizio Sanitario Nazionale.
- Rivedere il processo di riforma del modello di Difesa, adeguandolo allo scenario di riferimento, alla visione prospettica delle sfide alla sicurezza, attuali e future, e alle nuove forme di minaccia. In tale ambito occorre:
  - proseguire la riflessione rispetto all’effettiva capacità dell’attuale modello organico a 150.000 unità – da conseguire entro il 2024 come disposto dal D.L. 95/2012 (“*Spending review*”) e dalla legge 31 dicembre 2012 n. 244 – di soddisfare le effettive esigenze delle Forze Armate, in termini qualitativi e quantitativi, individuando eventuali correttivi e, contestualmente, le necessarie

coperture finanziarie. In tale contesto, per garantire la piena funzionalità dell'Area T/O e T/A, valutare la possibilità di ricorrere al richiamo dall'ARQ e dall'Ausiliaria di personale con particolari professionalità, dopo aver accertato l'impossibilità di soddisfare, anche temporaneamente, le esigenze con il personale in servizio.

- valutare la possibilità di differire annualmente a oltre il 2024 – cioè posticipare di anno in anno, qualora si renda necessario – il conseguimento dell'organico a regime, previsto dalle citate norme (150.000 per il personale militare e 20.000 per quello civile). In alternativa, per meglio soddisfare le reali esigenze delle Forze Armate, alla luce della previsione dell'andamento delle consistenze nei vari ruoli e al fine di non incidere sui regolari ratei annuali di reclutamento, sarebbe auspicabile perseguire il posticipo, in unica soluzione (e non solo di anno in anno), del termine del periodo transitorio.
  - sfruttare al massimo la flessibilità che l'attuale quadro normativo già prevede per la definizione annuale degli organici durante il periodo transitorio, valutando l'opportunità di rendere strutturale, attraverso un eventuale innalzamento delle dotazioni organiche complessive delle tre Forze Armate, la facoltà già introdotta dal d.lgs. del 29 maggio 2017 n. 94 (“Riordino delle Carriere”), che prevede un contingente di personale volontario a ferma prefissata – aggiuntivo rispetto alle previste 150.000 unità – da reclutare in caso di specifiche esigenze funzionali delle Forze Armate, connesse alle emergenze operative derivanti da attività di concorso, soccorso e assistenza sul territorio nazionale e alle missioni all'estero.
  - valorizzare appieno la specificità della condizione militare e i doveri ad essa connessi, la cui assoluta rilevanza e attualità hanno trovato ulteriore conferma nel contesto della delicata gestione dell'epidemia causata dal Coronavirus, nell'ambito della quale le Forze Armate hanno saputo assicurare, con immediatezza e come di consueto, i più elevati livelli di prontezza operativa necessari a supportare, nella maniera più efficace, l'implementazione delle misure di emergenza previste. In tale quadro, occorre pertanto riconoscere appieno la specificità della condizione militare, agendo sia sul piano retributivo sia sugli strumenti disponibili (*facilities*) a supporto della qualità della vita.
- Completare gli studi e valutare la sperimentazione e l'eventuale introduzione di un nuovo “modello professionale” che dovrà consentire di superare le criticità, in termini di reclutamento, riscontrate negli ultimi anni, armonizzando le esigenze interforze. Tale modello sarà orientato in particolare a:
    - incrementare la percentuale di personale relativamente giovane all'interno delle Forze Armate, per assicurare il mantenimento in efficienza della componente operativa. In tale ottica, andranno valutati i possibili benefici per tutte le Forze Armate derivanti dall'adozione di un modello di reclutamento “3+3”, basato su tre anni di ferma iniziale, seguita da un rinnovo di ulteriore tre per i volontari più meritevoli, a premessa del passaggio in servizio permanente. Potranno poi essere previsti percorsi formativi per il personale che non volesse/potesse accedere alla rafferma successiva, destinando coloro i quali saranno ritenuti idonei all'alimentazione delle carriere iniziali delle Forze di Polizia;
    - offrire retribuzioni adeguate, incentivi motivazionali e un credibile sistema di reinserimento nel mondo del lavoro, assicurando pari opportunità, di lavoro e di carriera, anche al personale più giovane. In tale quadro, al fine di facilitare la collocazione nel mondo del lavoro del personale assunto a tempo determinato, occorre dare concreta attuazione alle procedure per il riconoscimento puntuale dei titoli e delle capacità, acquisite durante il servizio, e facilitare l'incontro tra l'offerta delle capacità professionali del personale della Difesa, con le esigenze del sistema produttivo nazionale. Infine, dovranno essere definiti e strutturati percorsi innovativi per il reinserimento nel mondo del lavoro di quel personale in ferma prefissata che non abbia avuto la possibilità di transitare in servizio permanente, al fine di facilitarne la stabilizzazione, anche superando eventuali vincoli normativi e ricorrendo alle potenzialità offerte dall'Agenzia Industrie Difesa (formazione) e dalla Società Difesa Servizi S.p.a.
  - Continuare gli approfondimenti già avviati in materia di avanzamento e progressione di carriera, valutando le proposte avanzate in tale ambito dal Tavolo Tecnico all'uopo istituito presso lo Stato

Maggiore della Difesa, per individuare procedure sempre più snelle, assicurare la massima oggettività nelle valutazioni nonché l'applicazione dei più stringenti criteri meritocratici.

- Proseguire l'armonizzazione del comparto e della struttura della formazione, in un'ottica interforze, prevedendo la progressiva unificazione e razionalizzazione delle scuole e dei centri. In tale quadro, occorre portare avanti con determinazione il Programma per la Valorizzazione della Formazione della Difesa, esaltando le peculiarità del comparto, rafforzando le interazioni e la cooperazione con le istituzioni universitarie e la società civile, nonché promuovendo progetti di reciproco interesse, al fine di condividere un "sistema di conoscenze" nei campi strategici per la Difesa. Il Centro Alti Studi per la Difesa dovrà configurarsi quale "*think hub*" della Difesa per l'innovazione, operando in sinergia con gli organismi interforze (es. il Centro Innovazione Difesa), le Forze Armate, l'Accademia e l'Industria.
- Completare gli studi per definire nuove dinamiche salariali, compatibili con quelle generali dell'azione di Governo sul pubblico impiego, prevedendo premi per le responsabilità crescenti connesse agli avanzamenti ai gradi superiori, ai maggiori rischi, alle professionalità e alle anzianità di servizio possedute.
- Relativamente alla componente civile della Difesa, occorre:
  - individuare strumenti per incrementare il trattamento economico, al fine di adeguare i livelli di retribuzione a quelli delle altre Amministrazioni centrali e valorizzare la peculiare attività svolta, a supporto alle Forze Armate;
  - proseguire nello sviluppo di una politica di assunzioni mirata alla valorizzazione delle funzioni della componente civile, in ambito amministrativo e tecnico, puntando in particolare al potenziamento delle aree produttive;
  - procedere tempestivamente alle assunzioni già autorizzate di personale, dirigenziale e non, amministrativo e tecnico, con particolare attenzione all'area industriale del Ministero;
  - sostenere il piano di assunzioni straordinarie per l'Arsenale di Taranto, anche al fine di favorire lo sviluppo e l'occupazione della città, implementando nuove modalità di assunzioni specifiche per profili tecnici, quali il corso-concorso;
  - rilanciare l'attività delle ex Scuole allievi operai, al fine di assicurare ai tecnici neo-assunti l'accesso a percorsi formativi specifici, in affiancamento al personale già in servizio, per non disperdere il *know how* acquisito;
  - valutare la possibilità di differire il conseguimento dell'obiettivo di n. 20.000 unità di personale civile entro il 2024;
  - proseguire, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nello sviluppo di un'ampia programmazione di lungo periodo, che garantisca una formazione costante nell'arco della carriera, favorendo altresì l'accesso all'alta formazione della Difesa;
  - continuare a dare attuazione, anche in funzione della *performance* organizzativa e nell'ottica della promozione del merito, alle attività di valutazione individuale del personale civile, provvedendo altresì agli annuali aggiornamenti dei sistemi di misurazione e valutazione, previsti dalla vigente normativa di settore;
  - continuare a promuovere lo sviluppo delle pari opportunità, nel ciclo di gestione della *performance*, agevolando su tutto il territorio nazionale l'accesso alle misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale (es. "*smart working*").
- Proseguire nello sviluppo delle iniziative volte ad incrementare il benessere del personale, militare e civile, del Dicastero. Al riguardo, dovranno essere rafforzati i sistemi di protezione sociale, dando priorità alle esigenze di coloro che sono impiegati fuori dall'area di provenienza e in operazioni. Anche in questo settore dovrà essere privilegiato un approccio integrato interforze, affinché il personale possa far riferimento a tutto il comparto difesa e non solo ai servizi (ad es. asili nido, strutture e convenzioni sanitarie ecc.) di singola Forza Armata. Inoltre, in considerazione del fatto che al nostro personale è spesso richiesto di risiedere lontano dal tessuto sociale e affettivo di

riferimento, è necessario agevolare la ricerca di un alloggio adeguato alle esigenze del proprio nucleo familiare. In merito, occorre agire lungo tre direttrici:

- il potenziamento del parco alloggiativo della Difesa, mediante la costruzione di nuove strutture, da finanziare attraverso la cessione delle infrastrutture non più funzionali allo scopo (caserme e alloggi già dismessi, ecc.);
  - la sottoscrizione di accordi di collaborazione/convenzioni con agenzie immobiliari, per ottenere affitti sul libero mercato, a prezzi calmierati, e/o con istituti bancari per la concessione di mutui a tassi agevolati, prevedendo anche la corresponsione anticipata di una quota del Trattamento di Fine Servizio;
  - la rimessa in efficienza degli alloggi di proprietà demaniale, attualmente sfitti perché inabitabili, con oneri a carico degli assegnatari e scomputo dai successivi canoni di affitto.
- Al fine del miglioramento dell'amministrazione, nel quadro dell'opera riformatrice del Governo:
- anche sulla scorta della riforma del bilancio dello Stato di cui ai D.Lgs. n. 90 e 93 del 2016, proseguire con l'ammodernamento delle procedure di programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse e dei servizi svolti, valorizzando la funzione allocativa del bilancio;
  - perseguire una cultura dell'efficacia e dell'efficienza nonché l'adeguamento degli strumenti per la corretta misurazione dei costi, in relazione ai risultati e una più efficace valutazione del raggiungimento degli obiettivi.
- Portare a compimento, previa approvazione da parte del Parlamento del disegno di legge delega [A.S. 1152], l'opera di razionalizzazione, semplificazione e riassetto dell'ordinamento militare sia di livello primario che regolamentare, con l'obiettivo di migliorare la qualità della regolazione e rendere effettiva la semplificazione organizzativa e procedimentale dell'amministrazione complessivamente considerata. Si tratta di obiettivi complessi e ambiziosi, necessari a completare un percorso virtuoso intrapreso dalla Difesa ormai più di un decennio fa. Il varo di corpi normativi unici dell'ordinamento militare non deve infatti rappresentare, per la Difesa, il punto di arrivo dell'impegno semplificatorio. Al contrario, il ruolo attivo del Dicastero nella direzione della "buona normazione" deve essere permanente, a garanzia della stessa "tenuta" degli impianti normativi, del costante coordinamento (anche in tema di contrattualistica pubblica e di bilancio) e dell'assenza dall'ordinamento militare di frammentarietà ed eventuali disallineamenti, anche solo apparenti, fra le disposizioni normative primarie e regolamentari.
- Proseguire la puntuale azione di sensibilizzazione in merito agli obblighi derivanti dalla normativa e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione – in particolare verso il personale che ricopre incarichi a più alto rischio corruttivo – continuando a dare attuazione agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, promozione della trasparenza e dell'integrità, implementazione delle misure previste dal Piano, loro aggiornamento.
- Proseguire le azioni, già intraprese, volte ad incrementare ed efficientare la capacità di spesa del Dicastero. In particolare, completare una complessiva rivisitazione delle funzioni/attribuzioni delle strutture organizzative preposte alla programmazione e gestione delle risorse finanziarie, razionalizzando ed aggregando l'attività di spesa per l'acquisizione dei principali beni e servizi. Ciò al fine di valorizzare gli aspetti qualificativi della spesa del Dicastero, tenuto conto anche del recepimento, nell'ambito del ciclo di formazione del bilancio dello Stato, dei principi enunciati dalla legge di contabilità e finanza pubblica (legge n. 196 del 2009) in materia di obiettivi di spesa, come definiti annualmente dal Documento di Economia e Finanza. Nello specifico, salvaguardando le aree di spesa direttamente riconducibili all'operatività, mantenimento e funzionamento dello Strumento militare (c.d. spese operativamente disponibili), quali attività *core business* della Difesa, dovrà essere perseguita l'analisi e la valutazione della spesa gravante sui restanti settori ritenuti maggiormente suscettibili di razionalizzazione.
- Continuare a valorizzare la qualità dei servizi resi attraverso la semplificazione e l'automazione dei processi e delle procedure interne, l'adeguamento e il controllo del rispetto dei tempi procedurali, la definizione di appropriati indici di andamento gestionale, al fine di consentire un rapido

espletamento delle pratiche relative ai procedimenti amministrativi, proseguendo le azioni intraprese per il progressivo miglioramento nella riduzione dei tempi medi di pagamento, con l'individuazione di un supervisore unico dell'intera filiera dei sub-processi posti in essere per ciascuna materia, cui sarà necessario affiancare idonei supervisori. In tale ambito, continuare a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti (interni ed esterni) dei servizi erogati ("*customer satisfaction*") e, per quanto attiene agli Enti vigilati, dall'Agenzia Industrie Difesa.

- Rafforzare e valorizzare ulteriormente il ruolo e l'azione svolta da Agenzia Industrie Difesa (A.I.D.) e da Difesa Servizi S.p.a. con particolare riferimento, per quanto attiene a:
  - A.I.D., alla progressiva razionalizzazione e ammodernamento delle Unità industriali del Ministero della Difesa, operando secondo criteri imprenditoriali e nell'ottica di creazione di valore e di economica gestione degli stabilimenti industriali assegnati;
  - Difesa Servizi S.p.a., alla massima valorizzazione, in qualità di concessionario o mandatario, dei beni, anche immateriali, e dei servizi derivanti dalle attività istituzionali del Dicastero che non siano direttamente correlate alle attività operative delle Forze armate.
- Proseguire nel perfezionamento e nell'evoluzione degli applicativi informatici asserviti alla programmazione, gestione, controllo e rendicontazione del bilancio della Difesa, con lo scopo di: razionalizzare i software gestionali, per funzioni non specifiche di Forza Armata, accentrandoli a livello interforze; condurre attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa; attribuire ulteriore significatività agli strumenti di misurazione della *performance* e al controllo di gestione e aderire alle nuove procedure di programmazione e gestione finanziaria.
- Con riferimento al settore energetico, nel quadro della Strategia Energetica complessiva della Difesa:
  - prevedere, all'interno dello SMD e delle Forze Armate, Nuclei responsabili del governo degli aspetti operativi e di monitoraggio/supervisione, relativi alle necessità energetiche della Difesa. Ciò, al fine di consentire anche la più corretta gestione della spesa, nello specifico settore, e ridurre l'impronta ambientale;
  - avviare un piano strutturato di diagnosi energetiche – comprensivo della spesa attesa – da estendere all'intero comparto, entro un orizzonte temporale di tre anni;
  - accrescere la resilienza energetica del comparto, al fine di assicurare il mantenimento delle capacità militari anche in caso di scenari degradati a seguito di *shock* energetico, calamità naturali e/o attacchi ibridi. In tale contesto, occorre avviare un piano di rinnovamento delle infrastrutture della Difesa secondo il modello degli *smart military district*, al fine di garantire la tutela delle nostre infrastrutture dalla minaccia combinata *energy-cyber*. Tale piano dovrà contenere la programmazione e l'individuazione delle infrastrutture prioritarie, secondo criteri di importanza strategica e di convenienza economica, tendendo alla costituzione di un primo sistema interconnesso a rete sotto il profilo del controllo remoto della sicurezza energetica e che individui una griglia di infrastrutture denominata *Military Energy Security Network (MES-Net)*;
  - proseguire e rafforzare l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale, nello specifico settore, poiché maggiori livelli di consapevolezza e preparazione contribuiscono sensibilmente al miglioramento delle *performance* energetiche;
  - contribuire al processo di "transizione energetica" nazionale, verso un modello meno dipendente da fonti di energia non rinnovabili, valutando la possibilità di procedere all'auto produzione di energia elettrica e ad un sistema di stoccaggio proprietario (*Electric Energy Storage*), nonché all'eventuale messa a disposizione, a favore del sistema di trasmissione/gestione nazionale, di una quota delle riserve energetiche della Difesa, per contribuire alla stabilità delle reti (*power to power*).
- Nell'ambito della politica di razionalizzazione, ottimizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare militare esistente, dovrà continuare l'opera di adeguamento e revisione del parco infrastrutturale della Difesa, in termini di valorizzazione, riqualificazione e nuova edificazione (es. "caserme verdi"), mediante piani pluriennali. Ciò, anche favorendo le più ampie intese con gli Enti territoriali e quelli pubblici centrali competenti, al fine di stimolare ed incentivare iniziative e progetti

di ammodernamento, rigenerazione, riqualificazione e valorizzazione di siti militari, ancora in uso o dismessi, con particolare riferimento alle progettualità a favore delle aree della città di Taranto, così da contribuire alla ripresa di un settore fondamentale, quale è quello dell'edilizia. In tale quadro, le Forze Armate dovranno esprimere una capacità di innovazione che le porti a valutare il parco infrastrutturale in un'ottica *dual use*, più incisiva rispetto al passato, a tutto vantaggio dell'efficienza dell'organizzazione e, più in generale, dell'intero Sistema Paese. Occorrerà altresì condividere le buone pratiche individuate dalle singole Forze Armate, a beneficio comune, ed avviare dei progetti pilota a livello interforze, che possano diventare lo *standard* di riferimento comune per il miglioramento delle infrastrutture, nella duplice prospettiva dell'incremento dell'*output* operativo complessivo e del sostegno al personale. In tale ambito, le iniziative nel settore infrastrutturale saranno concentrate sui seguenti obiettivi:

- confermare e sviluppare il programma di razionalizzazione e valorizzazione degli immobili non più utili per i fini del Dicastero, di concerto con le Istituzioni interessate, anche attraverso la costruzione di nuove infrastrutture o la riallocazione di funzioni logistiche ed operative residuali, con fondi discendenti da tali attività, non escludendo la revisione dell'attuale quadro normativo per ampliare il bacino di finanziamento ed individuare nuovi percorsi realizzativi;
  - promuovere la valorizzazione delle infrastrutture attraverso l'attribuzione di destinazione urbanistica "civile", in luogo di quella "militare", imprescindibile per poter immettere i beni sul mercato, anche individuando – di concerto con le Istituzioni e gli Enti locali – nuove previsioni normative che prevedano la definizione dell'*iter* in tempi certi e coerenti con le aspettative del mercato immobiliare e della finanza pubblica;
  - rivalutare sotto il profilo normativo la specificità della Difesa, ai fini della pianificazione, gestione, progettazione ed esecuzione delle infrastrutture militari, anche attraverso l'introduzione di specifici strumenti e procedure, coerenti con la necessità di soddisfare le prioritarie esigenze operative delle FF.AA.;
  - sviluppare ulteriormente il programma infrastrutturale delle verifiche sismiche e dei discendenti lavori di messa a norma, per adeguare le infrastrutture strategiche/rilevanti a quanto previsto dal DPCM 2110 2003, e assicurarne l'operatività nel caso di devastanti eventi calamitosi, anche in relazione ai compiti di protezione civile che il Dicastero è tenuto ad assolvere;
  - continuare nella realizzazione di asili nido, valutando anche la possibilità di estendere la disponibilità di posti eventualmente disponibili al personale di altre Istituzioni/Enti. Questi ultimi potrebbero poi essere coinvolti in percorsi innovativi di compartecipazione, anche economica, tanto nella realizzazione quanto nella gestione delle strutture;
  - promuovere e sviluppare ulteriori sinergie, con il mondo dell'Università, per percorsi di studio e ricerca specifici sui temi della riqualificazione architettonica e strutturale e del riuso urbanistico, anche in termini duali militari/civili.
- Effettuare una revisione della pianta territoriale delle Forze Armate prevedendo:
    - la chiusura degli enti/strutture non più necessari;
    - la dislocazione tendenziale delle funzioni logistiche e formative al Sud, in quanto area di maggiore provenienza del personale;
    - la coabitazione, ove possibile, nell'ambito dello stesso sedime, di enti/reparti/unità anche appartenenti a più Forze Armate;
    - la realizzazione di economie di scala accorpando Reparti, preservando un'adeguata distribuzione delle capacità operative delle Forze Armate, funzionali a garantirne la prontezza.
  - In tema di Servitù Militari, continuare ad operare su un doppio binario: da una parte valorizzare, elevandone l'efficienza, i siti necessari e strategici per la Difesa nazionale; dall'altra procedere, insieme allo Stato Maggiore della Difesa, ad una ricognizione di ciò che non è più indispensabile e che, quindi, può essere dismesso o valorizzato in chiave duale.

- Per quel che attiene al tema delle bonifiche, continuare sulla strada intrapresa nel 2015 con la sigla dei protocolli con il Ministero dell'Ambiente e con ISPRA, per la piena tutela dell'ambiente e della salute del personale civile e militare e delle popolazioni locali, durante e a seguito di esercitazioni militari. Occorrerà proseguire, inoltre, nella piena attuazione delle disposizioni della Legge di Bilancio 2018, che ha introdotto l'obbligatorietà dell'azione di bonifica periodica dei poligoni.

*Allegato B*

***ELENCO DEGLI OBIETTIVI TRIENNALI***

**PAGINA NON SCRITTA**

<b>OBS001</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>								
<b>Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI</b>										
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il turnover nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.										
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2023</b>	Pluriennale:	<b>SI</b>	Tipo Obiettivo:	<b>STRUTTURALE</b>			
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>										
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2021</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>	
<b>Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma</b>	Impatto ( <i>outcome</i> )	%	=	74,50	>=	74,50	>=	74,50	>=	74,50
Rileva la percezione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati dall'Arma dei Carabinieri										
<b>Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo</b>	Realizzazione Fisica	n°	=	0	>=	35.879.278	>=	36.263.481	>=	36.649.804
Fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio										
<b>Servizi preventivi per l'<i>Homeland Defence Security</i></b>	Realizzazione Fisica	n°	=	0	>=	4.439.088	>=	4.486.623	>=	4.534.420
Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio svolti da reparti dell'Arma, la misurabilità e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento										

./.

<b>OBS002      Area Capo SMD      Capo SMD</b> <b>Garantire il sostegno e l'ammmodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI</b> L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità della componente CARABINIERI dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma. Data Inizio: <b>01/01/2021</b> Data Fine: <b>31/12/2023</b> Pluriennale: <b>SI</b> Tipo Obiettivo <b>STRATEGICO</b>												
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>												
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>			<i>2021</i>			<i>2022</i>			<i>2023</i>
<b>Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi</b>	Risultato <i>(output)</i>	%	=	0,00	>=	95,00	>=	95,00	>=	95,00	>=	95,00
Mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'e.f. di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati, in funzione del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione												
<b>Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità</b>	Risultato <i>(output)</i>	%	=	0,00	>=	90,00	>=	90,00	>=	90,00	>=	90,00
Misura l'efficacia dell'azione tecnico-amministrativa in termini di capacità di formalizzazione delle imprese rispetto alla programmazione iniziale tenendo conto anche di ulteriori nuove imprese												

./.

<b>OBS003</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>								
<b>Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente TERRESTRE)</b>										
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente TERRESTRE dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.										
<b>Data Inizio: 01/01/2021</b>		<b>Data Fine: 31/12/2023</b>			<b>Pluriennale: SI</b>		<b>Tipo Obiettivo: STRUTTURALE</b>			
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>										
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2021</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>	
<b>Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	=	0,00	>=	53,00	>=	53,00	>=	53,00
Rapporto percentuale tra l'attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) complessivamente svolta e l'attività esercitativa/addestrativa programmata										
<b>Prontezza Operativa di Reparti/Unità</b>	Impatto ( <i>outcome</i> )	%	=	67,00	>=	67,00	>=	67,00	>=	67,00
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente la prontezza operativa della totalità dei Reparti/Unità										
<b>Task Force impiegate o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	=	79,38	>=	79,00	>=	79,00	>=	79,00
Indica la capacità operativa della FA. E' calcolata come rapporto tra n. di "Task Force" operativamente impiegabili ed il n. di "Task Force" disponibili										

./.

<b>OBS004</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>								
<b>Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)</b>										
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente MARITTIMA dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con <i>l'Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.										
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2023</b>	Pluriennale:	<b>SI</b>	Tipo Obiettivo:	<b>STRUTTURALE</b>			
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>										
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2021</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>	
<b>Ore di moto svolte rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	=	0,00	>=	74,00	>=	74,00	>=	74,00
Esprime il rapporto percentuale tra il numero di ore di moto svolte e il numero di ore moto di riferimento										
<b>Prontezza Operativa di Reparti/Unità</b>	Impatto ( <i>outcome</i> )	%	=	68,86	>=	66,00	>=	65,00	>=	65,00
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente la prontezza operativa della totalità dei Reparti/Unità										
<b>Unità Navali della Squadra Navale impiegate o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	=	83,64	>=	74,00	>=	74,00	>=	74,00
Esprime percentualmente le Unità Navali che hanno raggiunto/raggiungeranno il livello minimo degli standard NATO										

./.

OBS005 Area Capo SMD Capo SMD						
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente AEREA)						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente AEREA dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l'Homeland Defense Security, il turnover nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.						
Data Inizio: 01/01/2021		Data Fine: 31/12/2023		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: STRUTTURALE
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO						
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2021	2022	2023
<b>Air Task Group impiegati o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato (output)	%	= 89,00	>= 89,90	>= 94,60	>= 96,00
Indica la capacità operativa della FA. E' calcolata come rapporto tra n. di "Air Task Group" operativamente impiegabili e il n. di "Air Task Group" disponibili						
<b>Ore di volo svolte rispetto ai parametri di riferimento</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 88,30	>= 91,00	>= 89,80
Esprime il rapporto tra il numero di ore di volo svolte e il numero di ore di volo di riferimento in relazione agli standard previsti dalla normativa vigente						
<b>Prontezza Operativa di Reparti/Unità</b>	Impatto (outcome)	%	= 72,00	>= 72,00	>= 72,00	>= 72,00
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente la prontezza operativa della totalità dei Reparti/Unità						

./.

**OBS006**      **Area Capo SMD**      **Capo SMD**  
**Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare**  
L'obiettivo include la programmazione delle risorse per: indennizzi a privati e contributi a enti locali per le servitù militari; rifornimento idrico delle isole minori di regioni a statuto speciale; contributi a Enti, Istituti, Associazioni, Fondazioni, Associazioni Combattentistiche e d'Arma; contributi alla Croce Rossa Italiana (per organizzazione e funzionamento Corpo Militare CRI e Corpo Infermiere Volontarie e Ausiliarie). L'obiettivo include inoltre la programmazione delle risorse per trattamenti pensionistici provvisori (c.d. "ausiliaria") al personale militare che cessa dal servizio attivo; speciale elargizione; provvidenze una tantum per militari vittime del servizio, del dovere, del terrorismo e criminalità organizzata e superstiti; indennità di licenziamento e simili; assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio per militari vittime del dovere.  
Data Inizio: **01/01/2021**      Data Fine: **31/12/2023**      Pluriennale: **SI**      Tipo Obiettivo: **STRATEGICO**

<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	
<b>Grado di definizione dei procedimenti per speciale elargizione</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 70,00	>= 70,00	>= 70,00	>= 70,00
L'indicatore è costituito dal rapporto fra i procedimenti definiti (con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego) e i procedimenti complessivamente aperti (costituiti dalle istanze concluse con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego e da quelle in lavorazione presso il Comitato di verifica)							

./.

OBS007 Area Capo SMD Capo SMD							
Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'impiego delle Forze Armate nel loro complesso affidato ai sensi del Codice dell'Ordinamento militare (D.Lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa (Attività di Comandante in Capo) ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare.							
Data Inizio: 01/01/2021		Data Fine: 31/12/2023		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: STRUTTURALE	
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2021	2022	2023	
<b>Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)</b>	Risultato (output)	n°	= 0	>= 740.000	>= 740.000	>= 740.000	
Rileva il numero di persone ed automezzi controllati nell'ambito di operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni							
<b>Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00	= 100,00	= 100,00	
Rileva il valore in € dei progetti CIMIC realizzati nei Teatri Operativi fuori dai confini nazionali							
<b>Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali</b>	Risultato (output)	n°	= 7.803	>= 6.585	>= 5.496	>= 5.000	
Indica il volume medio di personale impiegato nelle Operazioni nazionali. Non consente un apprezzamento pieno dell'impegno delle FA poiché il valore di sintesi non coglie il complesso dei mezzi terrestri, navali ed aerei all'uopo impiegati/approntati							
<b>Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi</b>	Risultato (output)	n°	= 6.405	>= 6.511	>= 6.511	= 6.511	
Indica il volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi. Non consente un apprezzamento pieno dell'impegno delle FA poiché il valore di sintesi non coglie il complesso dei mezzi terrestri, navali ed aerei impiegati/approntati per le esigenze							

./.

<b>OBS008</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>					
<b>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico-Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</b>							
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico-Operativa e miglioramento della qualità dei processi in materia di procedimenti, patrimonio infrastrutturale, accentramento e informatizzazione di dati e processi gestionali, nonché la pianificazione generale, direzione e coordinamento generale dell'organizzazione della Difesa affidata ai sensi del Codice dell'Ordinamento militare (D.Lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa, quale responsabile della "pianificazione, della predisposizione [...], della pianificazione generale finanziaria [...] conseguenti programmi tecnico-finanziari".							
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2023</b>	Pluriennale:	<b>SI</b>	Tipo Obiettivo:	<b>STRATEGICO</b>
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	
<b>Indice di efficienza parco alloggiativo</b>	Risultato (output)	%	= 66,55	>= 66,00	>= 66,00	>= 66,00	
Mette in relazione gli alloggi effettivamente utilizzabili con quelli complessivamente esistenti							
<b>Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 25,00	>= 25,00	>= 25,00	
Relaziona le domande di alloggio soddisfatte con le richieste pervenute							

./.

<b>OBS010</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>					
<b>Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare</b>							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma, assoggettati alla preventiva autorizzazione parlamentare in attuazione dell'art. 536 del D. Lgs n. 66/2010 nonché di sostenere e potenziare i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare.							
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2023</b>	Pluriennale:	<b>SI</b>	Tipo Obiettivo:	<b>STRATEGICO</b>
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	
<b>Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi</b>	Risultato ( <i>output</i> )	n°	= 0,00	>= 95,00	>= 95,00	>= 95,00	
Mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'e.f. di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati, in funzione del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione							
<b>Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 90,00	>= 90,00	>= 90,00	
Misura il grado di realizzazione delle imprese in priorità A1 previste nel documento di mandato a Legge di Bilancio							

./.

OBS012 Area Capo SMD Capo SMD							
Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico-Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale							
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico-Amministrativa e miglioramento dei processi in materia di procedimenti ed acquisizioni, standardizzazione della qualità dei servizi (D.Lgs n. 198/2009), promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo (D.Lgs n. 150/2009), nonché la pianificazione generale dell'Area Tecnico-Amministrativa.							
Data Inizio: 01/01/2021		Data Fine: 31/12/2023		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: STRATEGICO	
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2021	2022	2023	
<b>Indice di soddisfazione dei cittadini per le attività e i servizi erogati dall'Amministrazione Difesa (customer satisfaction)</b>	Impatto (outcome)	%	= 0,00	>= 75,00	>= 75,00	>= 75,00	
L'indicatore misura il grado di soddisfazione dei cittadini (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dall'AD e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente							
<b>Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio asili nido</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 78,00	>= 78,00	>= 78,00	
L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra il n. delle domande di ammissione agli asili nido presentate dal personale (numeratore) ed il n. delle domande accolte (denominatore)							
<b>Indice di partecipazione al programma dello smart working</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 30,00	>= 30,00	>= 30,00	
L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile (smart working), introdotto dalla L. 124/2015, modificato dal decreto Legge 19 maggio 2020 nr. 34, che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello smart working sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. Alla mancata applicazione del POLA consegue l'applicazione dello smart working ad almeno il 30 per cento dei dipendenti che ne facciano richiesta.							

./.

<b>OBS014 Area Ministro Capo Gabinetto</b> <b>Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo</b> Attività volte a garantire il conseguimento delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo. Data Inizio: <b>01/01/2021</b> Data Fine: <b>31/12/2023</b> Pluriennale: <b>SI</b> Tipo Obiettivo: <b>STRUTTURALE</b>								
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>								
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>		
<b>Capacità attuativa entro i termini di scadenza dei provvedimenti adottati</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00
Esprime la capacità di adottare i provvedimenti entro i loro termini di scadenza, calcolata come la percentuale di provvedimenti adottati entro i termini di scadenza - effettiva o convenzionale - rispetto all'insieme dei provvedimenti adottati nell'anno di riferimento. In questo modo è possibile valutare la capacità di rispettare le scadenze e di non generare arretrati								
<b>Capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33
Esprime la capacità di ridurre i provvedimenti in attesa, calcolata come la percentuale dei provvedimenti adottati nell'anno di riferimento con un termine - effettivo o convenzionale - già scaduto negli anni precedenti, rapportati al totale dei provvedimenti scaduti. In questo modo è possibile valutare la capacità di smaltire l'arretrato								
<b>Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative con concerti e/o pareri</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33
E' definito come rapporto percentuale tra il n. di provvedimenti attuativi adottati nell'anno di riferimento dal Dicastero con concerti e/o pareri e il totale dei provvedimenti, con termine di scadenza nell'anno, previsti per il Dicastero in qualità di proponente								
<b>Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative senza concerti e/o pareri</b>	Risultato ( <i>output</i> )	%	= 0,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00
E' definito come rapporto percentuale tra il n. di provvedimenti attuativi adottati nell'anno di riferimento dal Dicastero senza concerti e/o pareri e il totale dei provvedimenti, con termine di scadenza nell'anno, previsti per il Dicastero in qualità di proponente								

./.

OBS015 Area Capo SMD Capo SMD							
Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, servizi e affari generali, di controlli amministrativi, giustizia militare, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti, cooperazione internazionale, nonché di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza ed integrità.							
Data Inizio:	01/01/2021	Data Fine:	31/12/2023	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	STRATEGICO
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2021	2022	2023	
<b>Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</b>	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 75	>= 75	>= 75	
Rileva l'attività svolta dall'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative (ISPEDIFE). Esso rileva il n. complessivo delle ispezioni dirette e decentrate effettuate dal personale ispettivo dell'AD in merito alla regolarità amministrativa e contabile anche con riguardo all'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore							
<b>Volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative oggetto di ispezione</b>	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 262.000.000	>= 262.000.000	>= 262.000.000	
Rileva l'attività svolta dall'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative (ISPEDIFE). L'indicatore misura quindi il volume complessivo delle risorse (finanziarie e patrimoniali), al netto degli oneri afferenti le spese del personale, attestate sulle Unità Organizzative oggetto di ispezioni dirette e decentrate effettuate dal personale ispettivo dell'AD							
<b>Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00	= 100,00	= 100,00	
Rileva, in termini percentuali, il grado di completezza della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa in ordine agli obblighi specifici di pubblicazione di dati/situazioni/informazioni derivanti dalla normativa vigente. Il valore aggregato, partendo da ciascun dato da pubblicare, tiene conto anche della completezza del contenuto, della completezza rispetto agli Uffici, dell'aggiornamento e dell'apertura del formato. La verifica del grado di completezza della Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Difesa è coerente con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Difesa							
<b>Indicatore di Tempestività dei Pagamenti</b>	Risultato (output)	n°	= 32,58	<= 0,00	<= 0,00	<= 0,00	
E' espresso in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture e si riferisce all'intero Dicastero							

./.

OBS016 Area Capo SMD Capo SMD							
Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità.							
Data Inizio: 01/01/2021		Data Fine: 31/12/2023		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: STRUTTURALE	
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2021	2022	2023	
<b>Servizi preventivi per la difesa agroambientale e la sicurezza alimentare</b>	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 10.640	>= 10.640	>= 10.640	
Fornisce il n. dei servizi preventivi (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di controllo, ecc.) svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale e Stazioni CC Parco per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare							
<b>Persone ed automezzi sottoposti a controllo per la tutela dell'ambiente della fauna e della flora</b>	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 768.846	>= 768.846	>= 768.846	
Fornisce il n. di controlli svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale; dalle Stazioni CC Parco; dai Comandi CC per la Tutela Ambientale e Politiche/Ambientali per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare							
<b>Volume di attività svolta in attuazione di convenzioni internazionali in materia ambientale</b>	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00	= 100,00	= 100,00	
Rileva la capacità degli Uffici del Servizio CITES ( <i>Convention on International Trade of Endangered Species</i> ) di evadere le richieste di certificazione presentate dall'utenza. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES sono necessarie alla riesportazione e utilizzo commerciale di numerose specie di animali e piante protette e del controllo tecnico-specialistico ai fini del rispetto della CITES e ai sensi del Regolamento (CE) n. 338/97. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES riguardano soprattutto mammiferi, uccelli e rettili viventi riprodotti in cattività, zanne ed oggetti in avorio di elefante, articoli in pelle di rettile, confezioni realizzate con tessuti o pellicce pregiati, piante da collezione od ornamentali, legname proveniente dalle foreste tropicali							

./.

<b>OBS021</b>	<b>Area Ministro</b>	<b>Capo Gabinetto</b>				
<b>Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, attraverso l'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> , la funzione di controllo strategico e di controllo interno, da esercitarsi a mente del disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009.						
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2023</b>	Pluriennale:	<b>SI</b>	Tipo Obiettivo: <b>STRATEGICO</b>
<b>INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO</b>						
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<b>Tempestività nell'adozione degli atti di indirizzo politico e dei documenti di competenza afferenti alla valutazione ed al controllo strategico</b>	Risultato ( <i>output</i> )	n°	= 0,00	≤ 0,00	≤ 0,00	≤ 0,00
Fornisce la media dei giorni di ritardo nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero (Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione; Piano della <i>performance</i> ; Relazione sulla <i>performance</i> ), rispetto alle scadenze previste dalla normativa vigente						

*Allegato C*

***SCHEDA ANAGRAFICHE OBIETTIVI TRIENNALI***

**PAGINA NON SCRITTA**

IND001 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS001		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva la percezione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati dall'Arma dei Carabinieri (servizi su strada, servizi erogati on line dal sito web istituzionale, soddisfacimento delle richieste informative pervenute alle mail-box istituzionali)
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore consente di controllare la qualità complessiva dei servizi erogati dall'Arma attraverso la misurazione del grado di soddisfazione dei cittadini ed è strumento utile ad allineare il sistema organizzativo e gestionale ai bisogni dell'utenza.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Impatto ( <i>outcome</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS001 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI
5)	Legami con altri indicatori	OBS001.OB01.IND002: "Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sulla qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma <a href="http://www.carabinieri.it">www.carabinieri.it</a> " OBS001.OB01.IND003: "Grado di soddisfazione delle richieste informative formulate via e-mail sulle mail box istituzionali dell'Arma"; OBS001.OB01.IND004: "Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma "su strada".
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore è calcolato come la media dei valori rilevati dagli omologhi indicatori del subordinato OBO1: (("Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma "su strada"+ "Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sulla qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma <a href="http://www.carabinieri.it">www.carabinieri.it</a> " + "Grado di soddisfazione delle richieste informative formulate via e-mail sulle mail box istituzionali dell'Arma")/3.
8)	Fonte dei dati	Monitoraggi semestrali dei sondaggi somministrati
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (verificati dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico del Comando Generale dell'Arma).
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 74,50%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% Corrispondente al livello auspicabile di <i>performance</i>
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è proposto dal Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri ed indica la percentuale del campione di rilevazione che esprime un giudizio di "buono" o di "ottimo" (su una scala che prevede anche i giudizi di "scarso" e "accettabile").
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Focalizzare il servizio offerto ai cittadini dall'Arma sulle esigenze espresse dall'utenza in termini di soddisfazione per la qualità del servizio (disponibilità al dialogo; capacità di reperire le informazioni richieste; capacità di soddisfare le richieste avanzate).
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella "Relazione annuale sulla qualità dei servizi resi e sulla soddisfazione dell'utenza".

IND002   SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS001		
1)	Nome dell'indicatore:	Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività di controllo del territorio. Inoltre, a differenza delle attività di repressione della criminalità, difficilmente prevedibili e quantificabili a priori, l'indicatore in esame consente la misurabilità stessa e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS001 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2010
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Valore numerico di persone ed automezzi controllate dall'Arma nel corso dei servizi preventivi sul territorio
8)	Fonte dei dati	I dati necessari a misurare l'indicatore in esame sono tratti da uno specifico applicativo informatico SDI (Sistema D'Indagine) relativo all' "attività operativa" dei reparti dell'Arma dei Carabinieri, gestito dal Comando Generale ed alimentato con i dati aggregati e trasmessi dai Comandi Provinciali. Dal punto di vista della reportistica, il sistema consente al Comando Generale di consultare i dati di sintesi di natura operativa, tra i quali quelli oggetto del presente indicatore.
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (desunti automaticamente dai sistemi informativi dell'Arma senza discrezionalità alcuna).
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 35.879.278
11 bis)	Valore di Riferimento	37.500.000. Valore di riferimento espresso in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente previsti.
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore, proposto dal Comando Generale dell'Arma, è funzione delle risorse di bilancio programmate e del numero di personale disponibile rispetto agli organici, avuto riguardo alla media dei controlli preventivi realizzati nell'ultimo quadriennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Stimolare la "proiezione esterna" dei reparti, con una maggiore acquisizione informativa derivante dal controllo di persone ed automezzi di interesse operativo
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate: - nella Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata; - sul sito internet istituzionale dell'Arma e sulla brochure dell'attività operativa.

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS001		
1)	Nome dell'indicatore:	Servizi preventivi per l' <i>Homeland Defence Security</i>
2)	Descrizione Dell'indicatore	Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di controllo, ecc.) svolti da reparti dell'Arma per l' <i>Homeland Defence Security</i>
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica. Inoltre, a differenza delle attività di repressione della criminalità, difficilmente prevedibili e quantificabili a priori, l'indicatore in esame consente la misurabilità stessa e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS001 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2007
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di blocco) svolti da reparti dell'Arma per l' <i>Homeland Defence Security</i>
8)	Fonte dei dati	I dati sono tratti dal "Memoriale del Servizio Informatizzato" che è lo strumento attraverso il quale ciascun Comandante dispone giornalmente i servizi del proprio personale e, conseguentemente, ne rileva e archivia in maniera automatizzata anche il numero complessivo. Dal punto di vista della reportistica, attraverso il sito web dedicato "Mattinale", il sistema consente alla catena gerarchica, Comando Generale compreso, di consultare i dati di sintesi anche sul complessivo numero di servizi svolti
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (desunti automaticamente dai sistemi informativi dell'Arma senza discrezionalità alcuna)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 4.439.088
11 bis)	Valore di Riferimento	5.000.000 Valore obiettivo prefissato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente previsti.
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore proposto dal Comando Generale dell'Arma è funzione delle risorse di bilancio programmate e del numero di personale disponibile rispetto agli organici, avuto riguardo alla media dei servizi preventivi realizzati nell'ultimo triennio
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Il comportamento organizzativo che vuole stimolare l'indicatore è una sempre maggiore propensione alla "proiezione esterna" dei reparti, in modo tale da garantire maggiore efficienza ed efficacia all'azione istituzionale e ulteriore vicinanza alla comunità
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate: - nella Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata; - sul sito internet istituzionale dell'Arma e sulla brochure dell'attività operativa

IND001 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS002		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore è inteso a valorizzare il grado di rispetto dei tempi di fornitura dei lavori, beni e servizi derivanti dall'esecuzione dei programmi di investimento della Difesa. L'ordine di pagamento (ovvero i corrispondenti atti, nel caso di diverse procedure e titolari della spesa) costituisce un <i>proxy</i> che corrisponde all'avvenuto perfezionamento di tutte le previsioni contrattuali ed è un valore omogeneo / di sintesi applicabile a qualunque tipologia di acquisizione. La previsione dei fabbisogni di cassa corrisponde concettualmente alla sommatoria delle previsioni di pagamento (e quindi delle parti dei crono programmi) ricadenti nell'EF di riferimento. L'indicatore consente di valorizzare una rilevante parte dell'attività svolta dall'area Tecnico Amministrativa che si occupa specificatamente di svolgere l'attività di <i>procurement</i> per tutto il Dicastero.
3)	Razionale	Relativamente ai programmi di investimento, finanziati con il programma di spesa di riferimento, per il sostegno, l'ammodernamento e l'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare, l'indicatore mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'EF di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati, in funzione del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione al fine di rilevare la capacità di programmare il reale fabbisogno di cassa; - minimizzare, anche mediante provvedimento di flessibilità nella gestione del bilancio di cassa previsti dalle vigenti normative, eventuali economie ovvero fabbisogni non programmati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS002 Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI
5)	Legami con altri indicatori	Corrispondenti indicatori del livello di avanzamento delle forniture in esecuzione nel discendente OB 01 e subordinati PO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Rapporto tra il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'EF di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati
8)	Fonte dei dati	Sistemi informativi economico-finanziari (SICOGE DIFESA) e di SEGREDIFESA (Sistema FORMAGEST)
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (cioè, basati su dati comunque raccolti centralmente con continuità per altre esigenze gestionali e quindi pienamente affidabili)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 95,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% Corrispondente al livello auspicabile di <i>performance</i> ovvero la coincidenza tra il valore totale degli ordini di pagamento (ovvero i corrispondenti atti, nel caso di diverse procedure e titolari della spesa) ed i finanziamenti erogati a copertura dei fabbisogni di cassa preventivati.
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stato fissato tenendo conto che la <i>performance</i> è influenzata anche da cause esogene all'Amministrazione Difesa (mancato rispetto delle clausole contrattuali da parte dei contraenti aggiudicatari). L'indicatore è stato approvato dallo SMD
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è costantemente monitorato onde prevenire tempestivamente e comunque minimizzare, anche mediante provvedimenti di flessibilità nella gestione del bilancio di cassa previsti dalle vigenti normative, eventuali economie ovvero fabbisogni non programmati.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS002		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore è riferito alla sola attività contrattuale formalizzata centralmente per il programma di bilancio e rapporta il numero dei "nuovi" contratti stipulati (imprese) rispetto al valore numerico dei contratti inizialmente programmati. L'indicatore evidenzia l'efficacia dell'azione tecnico/amministrativa rispetto alla programmazione iniziale e tiene conto anche di ulteriori nuove imprese finalizzate rispetto a quelle inizialmente programmate evidenziando la capacità dell'Amministrazione Difesa di portare a termine anche la formalizzazione contrattuale non programmata.
3)	Razionale	L'indicatore è riferito alla sola attività contrattuale formalizzata centralmente per il programma di bilancio e rapporta il numero dei "nuovi" contratti stipulati (imprese) rispetto al valore numerico dei contratti inizialmente programmati. L'indicatore evidenzia l'efficacia dell'azione tecnico/amministrativa rispetto alla programmazione iniziale e tiene conto anche di ulteriori nuove imprese finalizzate rispetto a quelle inizialmente programmate evidenziando la capacità dell'Amministrazione Difesa di portare a termine anche la formalizzazione contrattuale non programmata.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS002 Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 09.01.2019
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Rapporto percentuale tra il numero di contratti (imprese) stipulati a consuntivo e il valore numerico di contratti (imprese) programmati con finanziamento assicurato fin dal progetto di Bilancio. L'indicatore è riferito alla sola attività contrattuale formalizzata centralmente per il programma di bilancio di riferimento.
8)	Fonte dei dati	Database per il controllo della spesa di UGPPB/UPPF. I dati saranno inseriti nel SIFAD OBJ direttamente da SMD/CCdG, avvalendosi di quanto già caricato su sistemi informativi centrali, senza ulteriore attività di rendicontazione da parte dei Referenti.
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi in quanto accentrati da fonte "terza" rispetto agli EdO misurati (responsabili dell'impiego operativo e dell'impiego amministrativo dei fondi)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale per il monitoraggio strategico (dato comunque disponibile ed aggiornato con continuità durante tutto l'E.F.)
11)	Valore Target	>= 90,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento corrisponde al livello auspicabile di performance anche se il valore conseguito può essere > 100%, qualora a consuntivo fossero finalizzate più imprese di quelle inizialmente programmate
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente dal volume di risorse finanziarie programmate. Il risultato può anche essere > 100%, qualora a consuntivo fossero finalizzate più imprese di quelle inizialmente programmate.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'ottimizzazione dell'indicatore sarà perseguito da parte dei Titolari dell'impiego amministrativo dei fondi ricercando la massima possibile finalizzazione delle "nuove" imprese in programmazione iniziale con finanziamento assicurato (A1).
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite i rendiconti previsti dalla legislazione vigente e sul Portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS003		
1)	Nome dell'indicatore:	Prontezza Operativa di Reparti/Unità
2)	Descrizione Dell'indicatore	La prontezza operativa (PO) è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, la PO rappresenta simultaneamente la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di PO costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale. Il livello di PO è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività, direttamente collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini.
3)	Razionale	L'acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo della prontezza operativa costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività
3 bis)	Tipologia indicatore di	Impatto ( <i>outcome</i> )
4)	Obiettivo Riferimento di	OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)
5)	Legami con altri indicatori	Prontezza operativa di Reparti/Unità (subordinato OBO 1)
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo standard di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/aggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	>= 67,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	88% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003		SCHEDA DI DETTAGLIO DELL' INDICATORE RIFERITA ALL'OBS003	
1)	Nome dell'indicatore:	<i>Task Force</i> impiegate o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento	
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali Le Task Force a livello battaglione/reggimento e di uomini in impiego reale e/o potenziale sono approntati grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), con capacità operativa standard, avanzata, integrata. L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di "Task Force" operativamente impiegabili ed il numero di "Task Force" disponibili.	
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la F.A. consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.	
3 bis)	Tipologia indicatore	di	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo Riferimento	di	OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)
5)	Legami con altri indicatori	Legame diretto con l'indicatore "Task Force Impiegate-Potenzialmente Impiegabili" del subordinato OBO1.	
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013	
7)	Tipo Calcolo/Formola /Formato	di	Rapporto percentuale tra il valore rilevato dall'indicatore "Task Force Impiegate-Potenzialmente Impiegabili" del subordinato OBO1 ed il suo valore di riferimento.
8)	Fonte dei dati	I dati, in termini di prodotto conseguito e di riferimento, sono rispettivamente desunti da: - sistemi informatici attualmente in uso all'Esercito Italiano (SIEFIN, Banca Dati Centrale) e successivamente elaborati dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione di SME; - documentazione e disposizioni settoriali nazionali e NATO/UE (circolari, ILE, Stanag, MoU, Direttive tecniche, accordi bilaterali, ecc.)	
9)	Qualità dei dati	Dati non manipolabili (cioè i dati sul prodotto conseguito sono desunti automaticamente dai sistemi informativi di F.A. senza discrezionalità alcuna)	
10)	Frequenza rilevazione	di	Semestrale
11)	Valore Target	$\geq 79,00\%$	
11 bis)	Valore Riferimento	di	100% delle TF pronte al livello di capacità operativa richiesta, rispetto a quelle complessivamente disponibili (97)
12)	Processo di sviluppo	La metodologia e l'algoritmo che consentono lo sviluppo dell'indicatore sono descritti in dettaglio nella Direttiva "Definizione e Procedure attuative del Modello di Valutazione della <i>performance</i> Organizzativa in ambito F.A." edizione 2010 paragrafo 10 e si basano sulle direttive di approntamento.	
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD	
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD	
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci che per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Terrestre nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti	
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .	

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS003		
1)	Nome dell'indicatore:	Attività esercitativa o addestrativa svolta rispetto ai parametri di riferimento
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale tra l'Attività esercitativa/addestrativa (ggxpersona) complessivamente svolta per garantire l'Homeland defence security, il Turnover delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE, in raffronto alla attività esercitativa/addestrativa di riferimento in accordo con i requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate.
3)	Razionale	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre contesti suindicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)
5)	Legami con altri indicatori	Attività esercitativa/addestrativa (ggxpersona) subordinato OBO1. L'indicatore è indirettamente collegato all'Indicatore "Livello di addestramento"
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Rapporto percentuale tra l'attività esercitativa/addestrativa svolta e quella definita dagli standard di riferimento
8)	Fonte dei dati	I dati sono raccolti dal Controllo di Gestione attraverso rilevazioni puntuali delle giornate effettive di attività esercitativa/addestrativa per persona programmate e svolte dagli Elementi di organizzazione (E.d.O.) della F.A.
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 53,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente allo svolgimento della totalità dell'attività esercitativa/addestrativa programmata in base ai requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate (6.000.000 ggxpp).
12)	Processo di sviluppo	I valore target è fissato sulla base delle risorse disponibili in considerazione della onerosità dell'attività esercitativa/addestrativa programmata
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A. per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Prontezza Operativa di Reparti/Unità
2)	Descrizione Dell'indicatore	La prontezza operativa (PO) è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, la PO rappresenta simultaneamente la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di PO costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale. Il livello di PO è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività, direttamente collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini.
3)	Razionale	L'acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo della prontezza operativa costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività
3 bis)	Tipologia di indicatore	Impatto ( <i>outcome</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA)
5)	Legami con altri indicatori	Prontezza operativa di Reparti/Unità (subordinato OBO 1)
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo standard di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/agggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	>= 66,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	85% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003   SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Unità Navali della Squadra Navale impiegate o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali Unità Navali in impiego reale e/o potenziale sono approntate grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO). Sono considerate approntate le Unità della Squadra Navale che hanno raggiunto/raggiungeranno il livello minimo degli standard NATO (90 gg. di navigazione). L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di Unità Navali operativamente impiegabili ed il numero di Unità Navali disponibili.
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA)
5)	Legami con altri indicatori	Indicatori discendente OBO 1
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore esprime il rapporto percentuale tra la somma delle unità impiegate o potenzialmente impiegabili per le principali tipologie di missione (analogo indicatore del subordinato OBO1) e la somma dei relativi valori di riferimento. Il modello di calcolo tiene conto della media dei requisiti minimi richiesti dalla NATO per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate. Per ciascuna unità sono presi in considerazione i giorni di navigazione effettuati che rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa ed operativa effettuata rispetto alla media dei livelli minimi definiti dagli standard NATO.
8)	Fonte dei dati	Dati determinati a seguito di rilevazioni puntuali dei giorni di navigazione effettivi tramite gli EE.d.O. della F.A.
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 74,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% delle unità approntate in accordo con gli standard NATO rispetto al numero di unità disponibili (58)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Marina, in funzione delle risorse di bilancio e dell'attività addestrativa/operativa programmata e dei costi operativi delle UUNN, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e del livello minimo degli standard NATO (90 giorni di navigazione).
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla Forza Armata, sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare performance organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Ore di moto svolte rispetto ai parametri di riferimento
2)	Descrizione Dell'indicatore	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre possibili contesti di intervento: l' <i>Homeland Defence Security</i> , il <i>Turnover</i> delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE.
3)	Razionale	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre contesti suindicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA)
5)	Legami con altri indicatori	Ore di moto svolte (discendente OBO1).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è calcolato come il rapporto percentuale tra le ore di moto svolte e le ore di moto di riferimento (il cui valore è indicato nel valore di riferimento dell'indicatore "Ore di moto svolte" del subordinato OBO01), tenendo conto dei requisiti minimi richiesti dalla NATO per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate, nonché delle tabelle di onerosità delle Unità della Squadra Navale e delle Unità Minori.
8)	Fonte dei dati	Dati determinati a seguito di rilevazioni puntuali delle ore di moto effettive tramite gli Elementi di Organizzazione (E.d.O.) della F.A., quindi standardizzate al fine di renderle omogenee
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggi Strategico. Trimestrale nell'ambito rilevazioni CdG SMD, senza costi aggiuntivi di rilevazione, in quanto il dato è comunque rilevato per le esigenze operative della F.A.
11)	Valore Target	>= 74,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% di ore di moto da svolgere in accordo con i parametri di riferimento (125.000)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Marina, in funzione delle risorse di bilancio programmate e dei costi operativi delle UUNN, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e delle ore di moto minime secondo gli standard NATO
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A., sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND001   SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	<i>Air Task Group</i> impiegati o potenzialmente impiegabili rispetto ai parametri di riferimento
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali " <i>Air Task Group</i> " (velivoli efficienti ed equipaggi <i>combat ready</i> necessari) in impiego reale e/o potenziale sono approntati grazie all'addestramento standard effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO). L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di " <i>Air Task Group</i> " operativamente impiegabili ed il numero di " <i>Air Task Group</i> " disponibili.
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)
5)	Legami con altri indicatori	Indicatori discendente OBO 1
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Il valore dell'indicatore, espresso in percentuale, viene determinato tenendo conto dei velivoli efficienti, del livello del carburante disponibile, del numero di equipaggi necessari e delle ore di volo effettuate rispetto a quelle standard previste dalle direttive NATO e nazionali (pari a 180 ore annue).
8)	Fonte dei dati	Analogamente alle ore di volo, viene quotidianamente rilevato ed analizzato il livello dell'addestramento degli equipaggi secondo normative di statistica in vigore. Le relative risultanze sono disponibili/monitorate presso le sale operative presenti ai vari livelli gerarchici (Reparti di Volo - Comando - Alto Comando - SMA). Contestualmente ed analogamente viene monitorato il numero di velivoli efficienti.
9)	Qualità dei dati	Il dato risulta affidabile in quanto ricavato in gran parte da sistemi informatici di F.A.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 89,90%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% degli <i>Air Task Group</i> che hanno raggiunto il livello di approntamento previsto dagli standard NATO rispetto al totale degli <i>Air Task Group</i> disponibili (58)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Aeronautica, in funzione risorse di bilancio programmate e dei costi operativi degli aeromobili. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e del livello minimo di addestramento previsto degli standard NATO (180 ore di volo annue).
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A., sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Aereo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	Ore di volo svolte rispetto ai parametri di riferimento
2)	Descrizione Dell'indicatore	Le ore di volo rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre possibili contesti di intervento: l' <i>Homeland Defence Security</i> , il <i>Turnover</i> fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE.
3)	Razionale	Le ore di volo rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dai Reparti della Forza Armata nell'ambito dei tre contesti indicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)
5)	Legami con altri indicatori	Ore di volo svolte (discendente OB01).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Rapporto percentuale tra le ore di volo complessivamente svolta per garantire l' <i>Homeland defence security</i> , il <i>Turnover</i> delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE, in raffronto alla ore di volo di riferimento (il cui valore è indicato nel valore di riferimento dell'indicatore "Ore di volo svolte" del subordinato OBO01), tenendo conto dei requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate.
8)	Fonte dei dati	Le ore di volo vengono rilevate quotidianamente dall'Aeronautica attraverso le unità di volo
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (cioè i dati sono desunti automaticamente dai sistemi informativi di F.A. senza discrezionalità alcuna)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 88,30%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% di ore di volo da svolgere in accordo con i parametri di riferimento (120.000)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Aeronautica, in funzione risorse di bilancio programmate e dei costi operativi dei velivoli, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla Forza Armata, sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Aereo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	Prontezza Operativa di Reparti/Unità
2)	Descrizione Dell'indicatore	La prontezza operativa (PO) è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, la PO rappresenta simultaneamente la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di PO costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale. Il livello di PO è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività, direttamente collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini.
3)	Razionale	L'acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo della prontezza operativa costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività
3 bis)	Tipologia di indicatore	Impatto ( <i>outcome</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)
5)	Legami con altri indicatori	Prontezza operativa di Reparti/Unità (subordinato OBO 1)
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo standard di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/aggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	>= 72,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	88% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS006		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di definizione dei procedimenti per speciale elargizione
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore è costituito dal rapporto fra i procedimenti definiti (con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego) e i procedimenti complessivamente aperti (costituiti dalle istanze concluse con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego e da quelle in lavorazione presso il Comitato di verifica).
3)	Razionale	L'indicatore è volto a valutare l'effettiva capacità di definire le istanze ricevute e regolarmente accettate.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS006 Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento Militare
5)	Legami con altri indicatori	Indicatori "Procedimenti di speciale elargizione definiti" e "procedimenti aperti" del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2018
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore è costituito dal rapporto fra procedimenti definiti e procedimenti aperti espresso in percentuale.
8)	Fonte dei dati	I dati sono forniti dalle D.G. responsabili della trattazione delle istanze.
9)	Qualità dei dati	Ad oggi, non sono noti problemi specifici nella raccolta e analisi dei dati.
10)	Frequenza di rilevazione	L'indicatore è rilevato su base semestrale e le rilevazioni non comportano nessun costo diretto.
11)	Valore Target	>= 70,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente al livello di <i>performance</i> auspicabile
12)	Processo di sviluppo	Il target è stato definito: - previ contatti tra SMD, UGCRA e le DG interessate; - mediante analisi e valutazione dei dati relativi all'anno 2016 e al primo semestre 2017; - determinando opportunamente un valore che risulti contemporaneamente sfidante e raggiungibile.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è finalizzato a rilevare la capacità di definizione delle pratiche pervenute; il target fissato è volto a stimolare il mantenimento nel tempo di uno stabile livello di produttività.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.

IND001	SCHEMA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007	
1)	Nome dell'indicatore:	Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il numero complessivo di personale e di automezzi controllati nell'ambito di Operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni, quali l'Operazione "Strade Sicure". L'impiego dello Strumento Militare è in capo al Capo di Stato Maggiore della Difesa, in qualità di Comandante in Capo. Egli è anche Organo Programmatore di Vertice Interforze e assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo del contributo al controllo del territorio espresso dal personale delle FA impiegato in Operazioni nazionali sotto il coordinamento e controllo del COI, quali "Strade Sicure". Si configura come "indicatore di impatto" in quanto il servizio svolto è esplicito direttamente nei confronti della Collettività.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
5)	Legami con altri indicatori	"Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)" subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Numero complessivo di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 740.000
11 bis)	Valore di Riferimento	Non applicabile, l'indicatore è di tipo contatore. Il risultato è influenzato dalle scelte politiche e dalle esigenze operative nell'ambito delle operazioni in Patria e nel concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali
12)	Processo di sviluppo	Il valore target non è determinabile in fase programmatica. L'indicatore infatti è di tipo "contatore" e misura una grandezza o un fenomeno prevedibile ma non programmabile determinato dalle decisioni/indirizzi dell'Autorità Politica nonché dalle esigenze operative e dai diversi scenari nell'ambito dei quali vengono svolte le operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni o di concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali. Si è scelto quindi come valore target indicativo la media dei risultati finali dell'ultimo triennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze armate</li> <li>• Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007).</li> </ul>

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva la progressione di avanzamento complessivo dei progetti CIMIC realizzati nei Teatri Operativi, nell'ambito delle Operazioni in corso. I progetti di Cooperazione Civile – Militare vengono sviluppati in favore del personale civile dei paesi in cui si svolge la missione militare allo scopo di creare un contesto adatto a costruire accettazione e rispetto della presenza dei militari italiani sul campo oltre a garantire, sia pure indirettamente, una cornice di sicurezza indispensabile per la realizzazione dei progetti stessi. Tali progetti facilitano i meccanismi di coordinamento e cooperazione tra le Forze Armate italiane e le organizzazioni non militari.
3)	Razionale	L'indicatore è particolarmente significativo in quanto attesta lo svolgimento di attività che, con notevole impatto nei teatri operativi, consentono di creare le condizioni necessarie a favorire il raggiungimento della missione e al consolidamento di buone relazioni internazionali. Sia pure indirettamente, il regolare svolgimento di tali attività costituisce una misurazione della cornice di sicurezza creata, indispensabile per la realizzazione dei progetti stessi.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
5)	Legami con altri indicatori	"Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi" subordinato OB01.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Avanzamento della realizzazione dei progetti CIMIC complessivamente attuati in tutti i Teatri Operativi sostenuti.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	= 100,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore target nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde alla realizzazione della totalità delle attività CIMIC finanziate
12)	Processo di sviluppo	Il numero dei progetti CIMIC da realizzare, per la definizione del valore target dell'indicatore, è subordinata all'approvazione parlamentare del provvedimento di autorizzazione e finanziamento delle missioni nei Teatri Operativi
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze armate</li> <li>• Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della L. n. 244 del 24 dicembre 2007).</li> </ul>

IND003		SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007
1)	Nome dell'indicatore:	Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il volume medio di personale complessivamente impiegato in tutti gli impegni operativi sostenuti in Patria nonché nel concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali. Il servizio svolto è indirizzato direttamente alla collettività e rappresenta un contributo tangibile per rafforzare il concetto di percezione della sicurezza ai cittadini.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo dei livelli di sostegno e coordinamento garantiti dallo SMD/COI al personale impiegato nelle Operazioni svolte sul territorio, incluse le aree marittime e lo spazio aereo nazionale. Si configura come "indicatore di impatto" in quanto il servizio svolto è esplicito direttamente nei confronti della Collettività
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
5)	Legami con altri indicatori	"Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali" subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Volume medio annuale di personale impiegato in tutte le Operazioni sul Territorio Nazionale per impegni operativi nonché in concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali, espresso come media delle presenze giornaliere di personale impiegato.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 5.885
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore target nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde al volume medio di militari autorizzato (a legislazione vigente) del Parlamento per l'impiego per gli impegni operativi sostenuti in Patria
12)	Processo di sviluppo	La definizione del valore target dell'indicatore è subordinata all'approvazione dei provvedimenti legislativi o esecutivi di autorizzazione e finanziamento delle attività in titolo
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e sul Portale della <i>performance</i> del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: • Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze Armate • Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007)
17)	Note	L'indicatore è attribuito al Capo di Stato Maggiore della Difesa in quanto in base all'art. 26 del decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il "Codice dell'ordinamento militare", il Capo di Stato Maggiore della Difesa è responsabile della pianificazione, della predisposizione e dell'impiego delle Forze armate nel loro complesso; predispone, sentiti i Capi di stato maggiore di Forza armata e il Comandante generale dell'Arma dei carabinieri, in relazione ai compiti militari dell'Arma, la pianificazione generale finanziaria e quella operativa interforze e definisce i conseguenti programmi tecnico-finanziari. Ne consegue che egli assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il volume medio il volume medio di personale complessivamente impiegato in tutti gli impegni operativi sostenuti in area internazionale. Il costante impegno delle Forze Armate in missioni all'estero costituisce l'elemento di maggiore visibilità della politica estera e di difesa italiana, nonché un importante assetto a difesa dei valori, dei principi e degli interessi nazionali dell'Italia.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo dei livelli di sostegno e coordinamento garantiti dallo SMD/COI al personale impiegato nei Teatri di Operazione fuori dai confini nazionali ai quali l'Italia partecipa.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
5)	Legami con altri indicatori	"Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi" subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Volume di personale complessivamente impiegato in tutti i Teatri di Operazione fuori dai confini nazionali ai quali l'Italia partecipa, espresso come media delle presenze giornaliere di personale impiegato.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	$\geq 6.511$
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore target nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde al volume medio di militari autorizzato (a legislazione vigente) dal Parlamento per l'impiego nei teatri operativi fuori dai confini nazionali
12)	Processo di sviluppo	La definizione del valore target dell'indicatore è subordinata all'approvazione parlamentare del provvedimento di autorizzazione e finanziamento delle missioni nei Teatri Operativi
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze armate</li> <li>• Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007)</li> </ul>
17)	Note	L'indicatore è attribuito al Capo di Stato Maggiore della Difesa in quanto in base all'art. 26 del decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il "Codice dell'ordinamento militare", il Capo di Stato Maggiore della Difesa è responsabile della pianificazione, della predisposizione e dell'impiego delle Forze armate nel loro complesso; predispone, sentiti i Capi di stato maggiore di Forza armata e il Comandante generale dell'Arma dei carabinieri, in relazione ai compiti militari dell'Arma, la pianificazione generale finanziaria e quella operativa interforze e definisce i conseguenti programmi tecnico-finanziari. Ne consegue che egli assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS008		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di efficienza parco alloggiativo
2)	Descrizione Dell'indicatore	Mette in relazione gli alloggi effettivamente utilizzabili con quelli complessivamente esistenti
3)	Razionale	Fornisce una indicazione sugli alloggi effettivamente disponibili per l'utilizzo fornendo, per differenza, una indicazione su quelli recuperabili a fronte di interventi di manutenzione
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS008 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale.
5)	Legami con altri indicatori	"Indice di efficienza del parco alloggiativo" del subordinato OBO4
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indice viene calcolato rapportando in termini percentuali la somma degli "Alloggi ASI/AST efficienti" (rilevati dagli indicatori dei PO discendenti) con la somma degli "Alloggi ASI/AST esistenti" complessivamente in inventario per ciascuna F.A. (come rilevati dagli indicatori dei PO discendenti). Il valore dell'indicatore coincide con il valore rilevato dall'indicatore "Indice di efficienza del parco alloggiativo" del subordinato OBO4
8)	Fonte dei dati	Sistemi di rilevazione interni alle Forze armate
9)	Qualità dei dati	Dato reperibile dalle diverse articolazioni della Difesa con metodi automatici/di rilevazione periodica
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 66,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	88% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di manutenzione del parco alloggiativo)
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è stato approvato dal vertice della Difesa ed è tale da risultare almeno non inferiore all'ultimo dato rilevato disponibile.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo dell'indicatore a tutti i livelli onde consentire eventuali individuazione di "buone pratiche" da diffondere ai vari referenti che intervengono nel processo di gestione del parco alloggiativo
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS008		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative
2)	Descrizione Dell'indicatore	Relaziona le domande di alloggio soddisfatte con le richieste pervenute. L'indicatore può essere considerato come <i>proxy</i> della <i>customer satisfaction</i> degli <i>stakeholders</i> interni in tema di soddisfacimento delle esigenze alloggiative degli aventi titolo
3)	Razionale	Fornire una oggettiva indicazione in merito al fabbisogno di alloggi per il personale della Difesa in prossimità delle sedi di servizio
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS008 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale
5)	Legami con altri indicatori	A livello OBS, l'indicatore è concettualmente collegato all' "Indice di efficienza del parco alloggiativo" ed ha un legame diretto con gli indicatori di tutti i discendenti Programmi Operativi (da 1 a 4) del subordinato OBO4
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2014
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indice viene calcolato rapportando le domande di alloggio di servizio soddisfatte con quelle complessivamente pervenute da parte degli aventi diritto
8)	Fonte dei dati	Sistemi di rilevazione interni alle Forze armate
9)	Qualità dei dati	Il dato è reperibile dalle diverse articolazioni della Difesa con metodi automatici/di rilevazione periodica
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 25,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con l'auspicabile livello di <i>performance</i> che rappresenta il soddisfacimento di tutte le esigenze alloggiative rappresentate dagli aventi diritto
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore è stato approvato dal vertice della Difesa ed è tale da risultare almeno non inferiore al valore peggiore rilevato nell'ultimo triennio
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo dell'indicatore a tutti i livelli al fine di indirizzare le eventuali azioni correttive/migliorative per rispondere al crescente fabbisogno alloggiativo
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND001 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS010		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore è inteso a valorizzare il grado di rispetto dei tempi di fornitura dei lavori, beni e servizi derivanti dall'esecuzione dei programmi di investimento della Difesa. L'ordine di pagamento (ovvero i corrispondenti atti, nel caso di diverse procedure e titolari della spesa) costituisce un <i>proxy</i> che corrisponde all'avvenuto perfezionamento di tutte le previsioni contrattuali ed è un valore omogeneo / di sintesi applicabile a qualunque tipologia di acquisizione. La previsione dei fabbisogni di cassa corrisponde concettualmente alla sommatoria delle previsioni di pagamento (e quindi delle parti dei crono programmi) ricadenti nell'EF di riferimento. L'indicatore consente di valorizzare una rilevante parte dell'attività svolta dall'area Tecnico Amministrativa che si occupa specificatamente di svolgere l'attività di <i>procurement</i> per tutto il Dicastero.
3)	Razionale	Relativamente ai programmi di investimento, finanziati con il programma di spesa di riferimento, per il sostegno, l'ammodernamento e l'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare, l'indicatore mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'EF di riferimento, rispetto alle risorse finanziarie stanziata a copertura dei fabbisogni di cassa preventivati, tenuto conto del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione al fine di: - rilevare la capacità di programmare il reale fabbisogno di cassa; - minimizzare, anche mediante provvedimento di flessibilità nella gestione del bilancio di cassa previsti dalle vigenti normative, eventuali economie ovvero fabbisogni non programmati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS010 Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
5)	Legami con altri indicatori	Corrispondenti indicatori del livello di avanzamento delle forniture in esecuzione nel discendente OB 01 e subordinati PO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Rapporto tra il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'EF di riferimento, rispetto ai finanziamenti stanziati a copertura dei fabbisogni di cassa preventivati.
8)	Fonte dei dati	Sistemi informativi economico-finanziari (SICOGE Difesa) e di SEGREDIFESA (Sistema FORMAGEST)
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (cioè, basati su dati comunque raccolti centralmente con continuità per altre esigenze gestionali e quindi pienamente affidabili)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 95,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% Corrispondente al livello auspicabile di <i>performance</i> ovvero la coincidenza tra il valore totale degli ordini di pagamento (ovvero i corrispondenti atti, nel caso di diverse procedure e titolari della spesa) ed i finanziamenti erogati a copertura dei fabbisogni di cassa preventivati.
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stato fissato tenendo conto che la <i>performance</i> è influenzata anche da cause esogene all'Amministrazione Difesa (mancato rispetto delle clausole contrattuali da parte dei contraenti aggiudicatari). L'indicatore è stato approvato dallo SMD.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è costantemente monitorato onde prevenire tempestivamente e comunque minimizzare, anche mediante provvedimenti di flessibilità nella gestione del bilancio di cassa previsti dalle vigenti normative, eventuali economie ovvero fabbisogni non programmati.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS010		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore è riferito alla sola attività contrattuale formalizzata centralmente per il programma di bilancio e rapporta il numero dei "nuovi" contratti stipulati (imprese) rispetto al valore numerico dei contratti inizialmente programmati. L'indicatore evidenzia l'efficacia dell'azione tecnico/amministrativa rispetto alla programmazione iniziale e tiene conto anche di ulteriori nuove imprese finalizzate rispetto a quelle inizialmente programmate, evidenziando la capacità dell'Amministrazione Difesa di portare a termine anche la formalizzazione contrattuale non programmata.
3)	Razionale	Misurare l'efficacia dell'azione tecnico/amministrativa in termini di capacità di formalizzazione delle imprese rispetto alla programmazione iniziale tenendo conto anche di ulteriori nuove imprese. Per questo motivo, l'indicatore può assumere valori rilevati anche > 100%.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS010 Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2018
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Rapporto percentuale tra il numero di contratti (imprese) stipulati a consuntivo e il valore numerico di contratti (imprese) programmati con finanziamento assicurato fin dal progetto di Bilancio. L'indicatore è riferito alla sola attività contrattuale formalizzata centralmente per il programma di bilancio di riferimento.
8)	Fonte dei dati	Database per il controllo della spesa di UGPPB/UPPF. I dati saranno inseriti nel SIFAD OBJ direttamente da SMD/CCdG, avvalendosi di quanto già caricato su sistemi informativi centrali, senza ulteriore attività di rendicontazione da parte dei Referenti
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi in quanto accentrati da fonte "terza" rispetto agli EdO misurati (responsabili dell'impiego operativo e dell'impiego amministrativo dei fondi)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale per il monitoraggio strategico (dato comunque disponibile ed aggiornato con continuità durante tutto l'E.F.)
11)	Valore Target	>= 90,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento corrisponde al livello auspicabile di <i>performance</i> anche se il valore conseguito può essere > 100%, qualora a consuntivo fossero finalizzate più imprese di quelle inizialmente programmate
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente dal volume di risorse finanziarie programmate. Il risultato può anche essere > 100%, qualora a consuntivo fossero finalizzate più imprese di quelle inizialmente programmate.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'ottimizzazione dell'indicatore sarà perseguito da parte dei Titolari dell'impiego amministrativo dei fondi ricercando la massima possibile finalizzazione delle "nuove" imprese in programmazione iniziale con finanziamento assicurato (A1).
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND010 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS012		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di partecipazione al programma dello <i>smart working</i>
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile ( <i>smart working</i> ), introdotto dalla L. 124/2015, modificato dal decreto Legge 19 maggio 2020 nr. 34, che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello <i>smart working</i> sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. Alla mancata applicazione del POLA consegue l'applicazione dello <i>smart working</i> ad almeno il 30 per cento dei dipendenti che ne facciano richiesta.
3)	Razionale	L'indicatore è volto a determinare l'effettivo rateo di ammissione del personale civile avente titolo che ha avanzato richiesta ed è stato ammesso a partecipare al programma dello <i>smart working</i> secondo i requisiti fissati dall'Amministrazione.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS012 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale
5)	Legami con altri indicatori	
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 01/08/2018
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra: - il numero complessivo delle unità di personale civile della Difesa (inclusi i dirigenti) facenti parte dell'Area Tecnico Amministrativa e Tecnico Operativa effettivamente ammessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in <i>smart working</i> (numeratore); - il numero complessivo delle unità di personale civile della Difesa (inclusi i dirigenti) facenti parte dell'Area Tecnico Amministrativa e Tecnico Operativa che hanno fatto domanda di partecipazione al programma <i>smart working</i> secondo i requisiti fissati dall'Amministrazione (denominatore).
8)	Fonte dei dati	Sistemi informativi di rilevazione interni (SIFAD OBG - SIFAD OBJ)
9)	Qualità dei dati	Dato oggettivamente rilevabile, in quanto riscontrabili sia le unità di personale idonee al programma <i>smart working</i> che i progetti individuati dal Dicastero
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	$\geq 30,00\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	Nelle more dell'approvazione del POLA per l'AD, l'applicazione del programma <i>smart working</i> dovrà interessare almeno il 30 per cento dei dipendenti civili che ne facciano richiesta, ai sensi dell'art. 14, c. 1 L. 07/08/2015 nr. 124, modificato dall'art. 263, c. 4 bis D.L. 19/05/2020 nr. 34.
12)	Processo di sviluppo	Il target è stato definito: - previ contatti tra SMD, UG, OIV, SGD e PERSOCIV; - a seguito dell'individuazione dei requisiti idonei all'attuazione del programma <i>smart working</i> ; - determinando opportunamente un valore che misuri il grado di adesione da parte del personale civile destinatario.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è finalizzato a rilevare il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma <i>smart working</i> . L'adesione spontanea al programma rappresenta un fattore esogeno, non influenzabile dalla struttura organizzativa del Dicastero
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso le applicazioni OBG e OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a>

IND011   SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS012		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido
2)	Descrizione Dell'indicatore	Esprime il tasso di accoglimento delle domande di ammissione ai Servizi Socio Educativi per l'infanzia messi a disposizione dall'Amministrazione Difesa
3)	Razionale	Fornisce l'indicazione del tasso percentuale di accoglimento delle domande di ammissione alle strutture socio educative per l'infanzia messe a disposizione dalla Difesa
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS012 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB08
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 17/09/2018
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra il numero delle domande di ammissione agli Asili Nido presentate dal personale della Difesa (denominatore) ed il numero delle domande accolte (numeratore). Il numeratore e il denominatore del rapporto percentuale sono ricavati sommando i valori rilevati dagli omologhi indicatori dei PO del subordinato OB08.
8)	Fonte dei dati	Documentazione cartacea/informatica interna all'A.D.
9)	Qualità dei dati	Dato oggettivamente rilevabile, in quanto riscontrabili sia le domande di ammissione presentate che le domande effettivamente accolte
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	$\geq 78,00\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente al livello di <i>performance</i> auspicabile consistente nell'esatta corrispondenza tra il numero di domande pervenute e quelle accolte
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stato definito in funzione della media delle domande che annualmente vengono presentate e della capacità ricettiva delle strutture attivate dall'AD
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato al fine di assicurare il soddisfacimento del fabbisogno di servizi per la prima infanzia con l'incremento del numero delle strutture / aumento della capacità ricettiva di quelle esistenti
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e sul Portale della <i>performance</i> del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND012 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS012		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di soddisfazione dei cittadini per le attività e i servizi erogati dall'AD ( <i>customer satisfaction</i> )
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il grado di soddisfazione dei cittadini ( <i>customer satisfaction</i> ) per le attività e per i servizi erogati dall'Amministrazione Difesa (AD) e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente.
3)	Razionale	Perché i cittadini, in qualità di utenti esterni, pariteticamente gli utenti interni dell'Amministrazione partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa esprimendo la propria soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, in parte selezionati fra quelli di cui al D.M. 29 ottobre 2020 (Carta dei servizi).
3 bis)	Tipologia di indicatore	Impatto ( <i>outcome</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS012 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale
5)	Legami con altri indicatori	L'indicatore è legato ad analoghi indicatori attestati al subordinato OBO01 e discendenti PO.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2020
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è percentualmente espresso attraverso la media aritmetica dei risultati ottenuti dagli indicatori del subordinato OBO1, teso a misurare la soddisfazione dei cittadini per le attività e per i servizi erogati, in parte selezionati fra quelli di cui al D.M. 29 ottobre 2020 (Carta dei servizi).
8)	Fonte dei dati	Rilevazione dati effettuata attraverso questionari somministrati on line, via telefono oppure direttamente all'utenza.
9)	Qualità dei dati	Capillare somministrazione dei questionari (on line, vie telefoniche, a vista) e stimolazione dell'utenza ad esprimere la propria opinione sul servizio ricevuto.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	= 75,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% rappresenta il livello di <i>performance</i> auspicabile perché rappresenta la completa soddisfazione dei cittadini e degli utenti interni per le attività ed i servizi resi dall'AD.
12)	Processo di sviluppo	Tavoli tecnici con EdO rilevatori.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Il monitoraggio delle valutazioni degli utenti sui servizi offerti rientra tra le attività permanenti inserite all'interno delle strategie dell'AD allo scopo di migliorarsi costantemente.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione <i>Customer Satisfaction</i> del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a>

IND004	SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS014	
1)	Nome dell'indicatore:	Capacità attuativa entro i termini di scadenza dei provvedimenti adottati
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale dei provvedimenti adottati nell'anno di riferimento entro il termine di scadenza, effettivo o convenzionale, rapportati al totale dei provvedimenti adottati nell'anno con termine di scadenza, effettivo o convenzionale, nel medesimo anno o successivi
3)	Razionale	L'indicatore, trasversale a tutti di Dicasteri, è proposto dal MEF sulla base di un Protocollo di Intesa con l'Ufficio per i Programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ha lo scopo di misurare la capacità dell'amministrazione di rispettare le scadenze e di non generare ritardi in materia di attuazione dei provvedimenti previsti dalle disposizioni legislative.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS014 Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è calcolato sulla base del monitoraggio dell'attuazione del programma di Governo che esamina le singole leggi o gli atti aventi forza di legge, adottati in via definitiva, e ne individua i provvedimenti attuativi rimessi a una successiva adozione. Sono esclusi dalla misurazione i provvedimenti attuativi che al 31.12 non sono più adottabili o superati dalla sopravvenuta normativa e i provvedimenti attuativi interministeriali, da adottare di intesa tra più amministrazioni. Il termine di scadenza convenzionale (utilizzato per i provvedimenti senza termine) è pari a 180 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento legislativo.
8)	Fonte dei dati	Ufficio per il Programma di Governo
9)	Qualità dei dati	I dati deriveranno dalle risultanze dei discendenti OBO e PO attestati all'Ufficio Legislativo del Ministero della Difesa e sono verificati e pubblicati dall'Ufficio Programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 50,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con il valore target e corrispondente al massimo livello auspicabile di <i>performance</i>
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento, in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente da un volume di risorse finanziarie.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo di Gabinetto
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo di Gabinetto
15)	Che cosa sarà fatto	Un monitoraggio costante del dato al fine di avere riscontro dell'effettivo stato di avanzamento dell'attività concernente l'adozione di decreti e focalizzare l'attenzione sul rispetto delle scadenze fissate.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND005 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS014		
1)	Nome dell'indicatore:	Capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale dei provvedimenti attuativi, con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - negli anni precedenti, adottati nell'anno rapportati al totale dei provvedimenti con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - negli anni precedenti
3)	Razionale	L'indicatore, trasversale a tutti di Dicasteri, è proposto dal MEF sulla base di un Protocollo di Intesa con l'Ufficio per i Programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ha lo scopo di misurare la capacità di ridurre i provvedimenti in attesa
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS014 Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è calcolato sulla base del monitoraggio dell'attuazione del programma di Governo che esamina le singole leggi o gli atti aventi forza di legge, adottati in via definitiva, e ne individua i provvedimenti attuativi rimessi a una successiva adozione. Sono esclusi dalla misurazione i provvedimenti attuativi che al 31.12 non sono più adottabili o superati dalla sopravvenuta normativa e i provvedimenti attuativi interministeriali, da adottare di intesa tra più amministrazioni. Il termine di scadenza convenzionale (utilizzato per i provvedimenti senza termine) è pari a 180 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento legislativo.
8)	Fonte dei dati	Ufficio per il programma di Governo
9)	Qualità dei dati	I dati deriveranno dalle risultanze dei discendenti OBO e PO attestati all'Ufficio Legislativo del Ministero della Difesa e sono verificati e pubblicati dall'Ufficio Programma di Governo della Presidenza del Consiglio dei Ministri
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 33,33%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con il valore target e corrispondente al massimo livello auspicabile di <i>performance</i>
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento, in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente da un volume di risorse finanziarie.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo di Gabinetto
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo di Gabinetto
15)	Che cosa sarà fatto	Un monitoraggio costante del dato al fine di avere riscontro dell'effettivo stato di avanzamento dell'attività concernente l'adozione di decreti e focalizzare l'attenzione sulla riduzione di eventuali provvedimenti in attesa di attuazione
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND006 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS014		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative senza concerti e/o pareri
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale dei provvedimenti attuativi che non richiedono concerti/pareri, con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - nell'anno di riferimento o successivi, adottati nell'anno, rapportati al totale dei provvedimenti con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - nel medesimo anno e dei provvedimenti adottati in anticipo
3)	Razionale	Pur non essendo in sé un esauriente indice di "qualità" dell'azione di "Indirizzo politico", un alto grado di adozione dei provvedimenti attuativi è comunque un obiettivo irrinunciabile.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS014 Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo
5)	Legami con altri indicatori	Corrispondenti indicatori del grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative nel discendente OBO e subordinati PO.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2018
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore è calcolato sulla base del monitoraggio dell'attuazione del programma di Governo che esamina le singole leggi o gli atti aventi forza di legge, adottati in via definitiva, e ne individua i provvedimenti attuativi rimessi a una successiva adozione. Sono esclusi dalla misurazione i provvedimenti attuativi che al 31.12 non sono più adottabili o superati dalla sopravvenuta normativa e i provvedimenti attuativi interministeriali, da adottare di intesa tra più amministrazioni. Il termine di scadenza convenzionale (utilizzato per i provvedimenti senza termine) è pari a 180 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento legislativo.
8)	Fonte dei dati	Ufficio per il programma di Governo
9)	Qualità dei dati	I dati deriveranno dalle risultanze dei discendenti OBO e PO attestati all'Ufficio Legislativo del Ministero della Difesa.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 50,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente al massimo livello auspicabile di <i>performance</i>
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento, in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente da un volume di risorse finanziarie.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo di Gabinetto
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo di Gabinetto
15)	Che cosa sarà fatto	L'ottimale grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative sarà perseguito attraverso un monitoraggio costante del dato, al fine di avere riscontro dell'effettivo stato di avanzamento dell'attività concernente l'adozione di decreti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND007 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS014		
1)	Nome dell'indicatore:	Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative con concerti e/o pareri
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale dei provvedimenti attuativi che richiedono concerti e/o pareri, con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - nell'anno di riferimento o successivi, adottati nell'anno, rapportati al totale dei provvedimenti con termine di scadenza - effettivo o convenzionale - nel medesimo anno e dei provvedimenti adottati in anticipo.
3)	Razionale	Pur non essendo in sé un esauriente indice di "qualità" dell'azione di "Indirizzo politico", un alto grado di adozione dei provvedimenti attuativi è comunque un obiettivo irrinunciabile.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS014 Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo
5)	Legami con altri indicatori	Corrispondenti indicatori del grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative nel discendente OBO e subordinati PO.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2018
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è calcolato sulla base del monitoraggio dell'attuazione del programma di Governo che esamina le singole leggi o gli atti aventi forza di legge, adottati in via definitiva, e ne individua i provvedimenti attuativi rimessi a una successiva adozione. Sono esclusi dalla misurazione i provvedimenti attuativi che al 31.12 non sono più adottabili o superati dalla sopravvenuta normativa e i provvedimenti attuativi interministeriali, da adottare di intesa tra più amministrazioni. Il termine di scadenza convenzionale (utilizzato per i provvedimenti senza termine) è pari a 180 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento legislativo.
8)	Fonte dei dati	Ufficio per il programma di Governo
9)	Qualità dei dati	I dati deriveranno dalle risultanze dei discendenti OBO e PO attestati all'Ufficio Legislativo del Ministero della Difesa.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 33,33%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente al massimo livello auspicabile di <i>performance</i>
12)	Processo di sviluppo	Il valore target coincide col valore ottimale di riferimento, in quanto il livello prefissabile quale obiettivo, in termini percentuali, non è dipendente da un volume di risorse finanziarie.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo di Gabinetto
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo di Gabinetto
15)	Che cosa sarà fatto	L'ottimale grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative sarà perseguito attraverso un monitoraggio costante del dato, al fine di avere riscontro dell'effettivo stato di avanzamento dell'attività concernente l'adozione di decreti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND001   SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS015		
1)	Nome dell'indicatore:	Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva l'attività svolta dall'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative (ISPEDIFE) che, tra gli enti finanziati con le risorse del programma 32.3, è quello deputato a svolgere, a norma dell'art. 112 del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 le Ispezioni Amministrative e Contabili. Esso rileva il numero complessivo delle ispezioni dirette e decentrate effettuate dal personale ispettivo dell'Amministrazione Difesa in merito alla regolarità amministrativa e contabile anche con riguardo all'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore.
3)	Razionale	L'indicatore misura il regolare svolgimento del piano di ispezioni elaborato annualmente da ISPEDIFE al fine di incrementare il grado di regolarità dell'attività amministrativa e contabile svolta dagli enti e distaccamenti delle Forze armate.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS015 Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane
5)	Legami con altri indicatori	Correlazione con l'indicatore del medesimo OBS "Volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative oggetto di ispezione (M€)" e legame diretto con gli indicatori attestati sul discendente OB 01: - Ispezioni condotte direttamente da ISPEDIFE (nr.); - Ispezioni condotte da altri Enti su coordinamento di ISPEDIFE (nr)
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Esprime il numero complessivo delle ispezioni svolte ed è calcolato come somma dei due indicatori attestati sul discendente OB 01 ovvero: "Ispezioni condotte direttamente da ISPEDIFE (nr.)"+"Ispezioni condotte da altri Enti su coordinamento di ISPEDIFE (nr)".
8)	Fonte dei dati	I dati sono desunti sulla base dei documenti amministrativi prodotti e dei dati desumibili dalla Banca Dati in uso presso l'Ispettorato, nonché dal sistema di Controllo di Gestione
9)	Qualità dei dati	Dati non manipolabili (cioè i dati sono desunti automaticamente dai sistemi informativi in uso)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 75
11 bis)	Valore di Riferimento	Coincidente con il valore target.
12)	Processo di sviluppo	Il valore di riferimento ed il valore target fissati sono coerenti sia con il numero delle ispezioni svolte nei diversi anni sia con il numero degli ispettori presumibilmente effettivi presso l'Ispettorato per l'anno di riferimento.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verifica anno durante degli eventuali scostamenti rispetto al piano elaborato al fine di accertarne le cause, quali ad esempio aumento/diminuzione delle risorse umane e finanziarie disponibili, stimolare performance organizzative sempre più efficienti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS015		
1)	Nome dell'indicatore:	Volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative oggetto di ispezione
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva l'attività svolta dall'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative (ISPEDIFE) che, tra gli enti finanziati con le risorse del programma 32.3, è quello deputato a svolgere, a norma dell'art. 112 del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 le Ispezioni Amministrative e Contabili. L'indicatore fa da "contrappeso" all'Indicatore "Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e sull'osservanza del PTPC" al fine di evitare che, per massimizzare la propria <i>performance</i> (in termini di numero di enti ispezionati), ISPEDIFE concentri la propria azione ispettiva su gli enti meno rilevanti dal punto di vista amministrativo contabile. L'indicatore misura quindi il volume complessivo delle risorse in €, al netto degli oneri afferenti le spese del personale, attestate sulle Unità Organizzative oggetto di ispezioni dirette e decentrate effettuate dal personale ispettivo dell'A.D..
3)	Razionale	L'indicatore misura la rilevanza e la valenza organizzativa degli enti ispezionati al fine di incrementare il grado di efficienza dell'attività ispettiva.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS015 Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane
5)	Legami con altri indicatori	Legame concettuale con l'indicatore del medesimo OBS "Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile (nr.)" e legame diretto con gli indicatori attestati sul discendente OB01: - Volume risorse associate alle Unità Organizzative ispezionate direttamente; - Volume risorse associate alle Unità Organizzative ispezionate in modo decentrato.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Esprime il volume complessivo delle risorse, al netto degli oneri afferenti le spese del personale, attestate sulle Unità Organizzative oggetto di ispezioni, ovvero: "Volume risorse associate alle Unità Organizzative ispezionate direttamente"+"Volume risorse associate alle Unità Organizzative ispezionate in modo decentrato".
8)	Fonte dei dati	I dati sono desunti sulla base dei documenti amministrativi prodotti e dei dati desumibili dalla Banca Dati in uso presso l'Ispettorato, nonché dal Sistema di Controllo di Gestione.
9)	Qualità dei dati	Dati non manipolabili (cioè i dati sono desunti automaticamente dai sistemi informativi in uso)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 262.000.000
11 bis)	Valore di Riferimento	Coincidente con il valore target.
12)	Processo di sviluppo	Il valore di riferimento ed il valore target fissati sono coerenti con i dati delle ispezioni svolte negli anni precedenti.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Verifica anno durante degli eventuali scostamenti rispetto al piano elaborato al fine di, accertatene le cause, quali ad esempio aumento/diminuzione delle risorse umane e finanziarie disponibili, stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS015		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore proxy è finalizzato a rilevare, in termini percentuali, il grado di completezza della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa in ordine agli obblighi specifici di pubblicazione di dati/situazioni/informazioni derivanti dalla normativa vigente. Il valore aggregato, partendo da ciascun dato da pubblicare, tiene conto anche della completezza del contenuto, della completezza rispetto agli Uffici, dell'aggiornamento e dell'apertura del formato. La verifica del grado di completezza della Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Difesa è coerente con le previsioni della normativa vigente (es. d.lgs. n.33/2013 e smi), del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della difesa.
3)	Razionale	La verifica del grado di completezza della Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Difesa è coerente con le previsioni della normativa vigente (es. D.Lgs. n.33/2013 e smi), del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della difesa.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS015 Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB06
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2014
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Ai fini della valorizzazione dell'indicatore in parola è adottato, dall'OIV, uno specifico strumento metodologico denominato Misuratore della trasparenza, costituito da un file di Excel contenente fogli di calcolo tra loro integrati. L'indice è calcolato come la media pesata dei rapporti (espresso in termini di percentuale - %) tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate con riferimento a ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile (pari a 100). Il peso per ciascun obbligo di pubblicazione è attribuito dal Responsabile della trasparenza del Ministero della Difesa (in una scala compresa 1 a 3) secondo una metodologia che tiene conto dei seguenti fattori: (1) portata/ valenza/ livello di sensibilità delle informazioni contenute nell'atto/ documento da pubblicare; (2) quantità di Elementi di Organizzazione che contribuiscono all'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione; (3) quantità delle informazioni da pubblicare.
8)	Fonte dei dati	Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Difesa.
9)	Qualità dei dati	Dato oggettivamente verificabile poiché reperibile (o meno) sul sito internet del Dicastero.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	= 100,00 %
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con la piena completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa
12)	Processo di sviluppo	Atteso che gli obblighi di pubblicazione sono definiti dalla specifica normativa vigente, la scelta dell'indicatore, il metodo di calcolo del valore effettivo ed i parametri di misurazione sono stati derivati da analoghe attività di misurazione/monitoraggio operata dall'A.N.AC, attagliati alla realtà del Dicastero e concordati tra l'OIV e il Responsabile per la trasparenza e ciascun EdO interessato del Ministero della Difesa.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo dell'indicatore onde verificare che tutti gli obblighi di pubblicazione siano assolti, i dati siano aggiornati, completi rispetto alla totalità degli uffici e pubblicati in formato aperto.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS015		
1)	Nome dell'indicatore:	Indicatore di Tempestività dei Pagamenti
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore di tempestività dei pagamenti è definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture e si riferisce all'intero Dicastero.
3)	Razionale	Il tema dei ritardi di pagamento e delle procedure con le quali la pubblica amministrazione paga il corrispettivo delle forniture di beni e servizi è considerato uno snodo importante della situazione economica del nostro paese e la sua rilevanza è accresciuta a fronte della crisi economica e finanziaria. Il calcolo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti è previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M.) del 22 settembre 2014 recante: "Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni".
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS015 Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB08
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Media del ritardo di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture calcolata come rapporto con Numeratore pari alla somma dell'importo di ciascuna fattura pagata moltiplicato per i giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura stessa e la data di pagamento ai fornitori, e Denominatore pari alla somma degli importi pagati nell'anno solare.
8)	Fonte dei dati	Il dato è estratto dal Sistema SICOGE
9)	Qualità dei dati	Il dato è calcolato sulla base delle informazioni riportate nel Registro Unico delle Fatture dell'AD
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	<= 0,00
11 bis)	Valore di Riferimento	Corrispondente ad un tempo medio di pagamento dell'A.D. conforme ai termini fissati dalla legge
12)	Processo di sviluppo	Il target 0 indica il valore ideale che rappresenta l'assenza di ritardo medio. Un valore negativo è comunque accettabile in quanto espressione di tempo medio dei pagamenti inferiore alle scadenze di legge.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e pubblicazione trimestrale del valore rilevato sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND001	SCHEMA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS016	
1)	Nome dell'indicatore:	Servizi preventivi per la difesa agroambientale e la sicurezza alimentare
2)	Descrizione Dell'indicatore	Fornisce il numero dei servizi preventivi (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di controllo, ecc.) svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale e Stazioni CC Parco per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività svolta per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS016 Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Valore numerico complessivo dei servizi preventivi svolti dai reparti dell'Arma per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare
8)	Fonte dei dati	Piattaforma di banca dati disponibile presso i reparti territoriali (banca dati RILPOL)
9)	Qualità dei dati	Dati controllati desunti dalla Piattaforma di banca dati disponibile presso i reparti territoriali (banca dati RILPOL) senza discrezionalità alcuna
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 10.640
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è dato dalla media dei valori effettivi di monitoraggio degli anni 2017-2018
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore, proposto dal Comando Generale dell'Arma, è funzione delle risorse di bilancio programmate, delle risorse strumentali e del numero di personale disponibile rispetto agli organici nonché della media dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio. I valori target saranno rimodulati successivamente a seguito del definitivo consolidamento del quadro complessivo delle risorse.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Sarà mantenuto lo standard operativo in materia di prevenzione e repressione dei reati agroalimentari e sicurezza ambientale. Il comportamento organizzativo che vuole stimolare l'indicatore è una sempre maggiore propensione alla "proiezione esterna" dei reparti, in modo tale da garantire maggiore efficienza ed efficacia all'azione istituzionale e ulteriore vicinanza alla comunità
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND002	SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS016	
1)	Nome dell'indicatore:	Persone ed automezzi sottoposti a controllo per la tutela dell'ambiente della fauna e della flora
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore fornisce il numero di controlli svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale; dalle Stazioni CC Parco; dai Comandi CC per la Tutela Ambientale e Politiche/Ambientali per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività di controllo del territorio per la prevenzione ed il contrasto dei reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS016 Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2017
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Valore numerico di controlli effettuati dall'Arma nei differenti settori di intervento relativi al Programma Operativo
8)	Fonte dei dati	Piattaforma di banca dati disponibile presso i reparti territoriali (banca dati RILPOL)
9)	Qualità dei dati	Dati controllati desunti dalla Piattaforma di banca dati disponibile presso i reparti territoriali (banca dati RILPOL) senza discrezionalità alcuna
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	>= 768.846
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento corrisponde al risultato rilevato in sede di monitoraggio finale del precedente e.f.
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore, proposto dal Comando Generale dell'Arma, è funzione delle risorse di bilancio programmate, delle risorse strumentali e del numero di personale disponibile rispetto agli organici nonché della media dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio. I valori target saranno rimodulati successivamente a seguito del definitivo consolidamento del quadro complessivo delle risorse.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Sarà garantita la capillare azione delle stazioni forestali di contrasto dei reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora. Il comportamento organizzativo che si intende stimolare con l'indicatore è una sempre maggiore "proiezione esterna" dei reparti, con una maggiore acquisizione informativa derivante di controlli di interesse operativo per la tutela dell'ambiente, della fauna e della flora
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS016		
1)	Nome dell'indicatore:	Volume di attività svolta in attuazione di convenzioni internazionali in materia ambientale
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva la capacità degli Uffici del Servizio CITES ( <i>Convention on International Trade of Endangered Species</i> ) di evadere le richieste di certificazione presentate dall'utenza. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES sono necessarie alla riesportazione e utilizzo commerciale di numerose specie di animali e piante protette e del controllo tecnico-specialistico ai fini del rispetto della <i>Convention on International Trade of Endangered Species</i> e ai sensi del Regolamento (CE) n. 338/97. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES riguardano soprattutto mammiferi, uccelli e rettili viventi riprodotti in cattività, zanne ed oggetti in avorio di elefante, articoli in pelle di rettile, confezioni realizzate con tessuti o pellicce pregiati, piante da collezione od ornamentali, legname proveniente dalle foreste tropicali.
3)	Razionale	L'indicatore, ancorché non sia esaustivo della complessità delle attività connesse con la salvaguardia della biodiversità, la tutela e la gestione delle aree naturali protette e l'educazione e il monitoraggio ambientale, può essere preso comunque a riferimento per valutare qualitativamente e quantitativamente le attività del Programma medesimo.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS016 Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Rapporto percentuale tra il numerico di certificati emessi dagli Uffici del Servizio di CITES e il numero di richieste di certificazione avanzate dall'utenza
8)	Fonte dei dati	Sistemi informativi del Servizio di Certificazione CITES presso i Reparti territoriali dell'Arma
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (desunti automaticamente dai sistemi informativi dell'Arma senza discrezionalità alcuna)
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	= 100,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con il valore target e corrispondente al livello di <i>performance</i> auspicabile consistente nell'evasione di tutte le richieste di certificazione avanzate
12)	Processo di sviluppo	Il valore target dell'indicatore proposto dal Comando Generale dell'Arma è funzione delle risorse di bilancio programmate e del numero di personale e delle risorse strumentali disponibili rispetto agli organici.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Mantenimento degli standard operativi in essere e monitoraggio costante del dato e stimolo verso un miglioramento continuo della <i>performance</i>
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .
17)	Note	Dal 1975 è attiva la Convenzione sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione, denominata in sigla CITES.

IND001 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS021		
1)	Nome dell'indicatore:	Tempestività nell'adozione degli atti di indirizzo politico e dei documenti di competenza afferenti alla valutazione ed al controllo strategico
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il rispetto delle scadenze previste dalla normativa vigente nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero (Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione; Piano della <i>performance</i> ; Relazione sulla <i>performance</i> ).
3)	Razionale	Il rispetto delle scadenze previste dalla normativa vigente nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero è indirettamente anche un indice di qualità del lavoro svolto dall'OIV.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato ( <i>output</i> )
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS021 Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB01
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2017
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Media dei giorni di ritardo nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero (Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione; Piano della <i>performance</i> ; Relazione sulla <i>performance</i> ), rispetto alle scadenze previste dalla normativa vigente. L'eventuale valore conseguito, che risultasse minore di zero, indicherebbe che i documenti sono stati mediamente adottati in anticipo rispetto alle rispettive scadenze.
8)	Fonte dei dati	Sistemi di rilevazione interni alla A.D.
9)	Qualità dei dati	
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale
11)	Valore Target	$\leq 0$
11 bis)	Valore di Riferimento	=0 Corrispondente al rispetto delle scadenze delineate nel "Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa del Ministero della Difesa" ed. 12 ottobre 2017 e nel rispetto del "Ciclo di integrato di pianificazione, programmazione e gestione della <i>performance</i> " del Dicastero
12)	Processo di sviluppo	
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo di Gabinetto
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo di Gabinetto
15)	Che cosa sarà fatto	Verifica anno durante degli eventuali scostamenti rispetto a termini fissati al fine di accertarne le cause, quali ad esempio aumento/diminuzione delle risorse umane e stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale <a href="http://www.difesa.it">www.difesa.it</a> e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica.it, <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> .

*Allegato D*

***PIANO DEGLI OBIETTIVI RIPARTITO PER  
MISSIONE/PROGRAMMA***

**PAGINA NON SCRITTA**

**MISSIONE 5 - DIFESA E SICUREZZA DEL TERRITORIO**

Totale Missione	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
		<b>22.853.248.468</b>	<b>22.908.510.400</b>	<b>23.464.850.646</b>	<b>23.471.640.292</b>	<b>21.710.331.897</b>

**PROGRAMMA 5.1 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO CARABINIERI PER LA DIFESA E LA SICUREZZA**

Totale Programma	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
		<b>6.697.173.468</b>	<b>6.707.429.213</b>	<b>6.740.589.919</b>	<b>6.740.597.670</b>	<b>6.806.830.367</b>

OBS001 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 1		
<b>Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione						
<b>Data Inizio:</b>	<b>01/01/2021</b>	<b>Data Fine:</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>Pluriennale:</b>	<b>SI</b>	<b>Tipo Obiettivo:</b>
						<b>Strutturale</b>
Azione	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
0001 - Spese di personale per il programma	6.121.799.683	6.121.799.849	6.127.803.567	6.127.803.567	6.159.549.759	6.160.034.615
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice. Sostegno logistico e amministrativo	299.617.356	304.859.041	311.857.668	311.865.419	315.077.550	306.077.550
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari e di polizia	89.768.298	89.798.077	89.768.298	89.768.298	89.768.298	89.768.298
0004 - Formazione ed addestramento del personale	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614
0006 - Gestione e assistenza del personale dell'Arma	47.431.004	47.431.004	47.431.004	47.431.004	43.424.504	43.424.504
0007 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti dell'Arma dei Carabinieri per le missioni internazionali	1.306.570	1.306.570	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>6.574.592.525</b>	<b>6.579.864.155</b>	<b>6.591.530.151</b>	<b>6.591.537.902</b>	<b>6.622.489.725</b>	<b>6.613.974.581</b>

Segue Programma 5.1

OBS002 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 2		
<b>Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità della componente CARABINIERI dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma						
<i>Data Inizio:</i> <b>01/01/2021</b>		<i>Data Fine:</i> <b>31/12/2023</b>		<i>Pluriennale:</i> <b>SI</b>		<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Strategico</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0005 - Ammodernamento/Rinnovamento dello Strumento Operativo	122.580.943	127.565.058	149.059.768	149.059.768	184.340.642	184.340.642
<b>TOTALE</b>	<b>122.580.943</b>	<b>127.565.058</b>	<b>149.059.768</b>	<b>149.059.768</b>	<b>184.340.642</b>	<b>184.340.642</b>

<b>PROGRAMMA 5.2 - APPONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE TERRESTRI</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>5.528.605.086</b>	<b>5.528.609.061</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.244.482.924</b>	<b>5.244.482.924</b>

<b>OBS003 Area Capo SMD Capo SMD</b>				<b>PRIORITA' POLITICA 1</b>			
<b>Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)</b>							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente terrestre dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione							
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Strutturale</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	
0001 - Spese di personale per il programma	4.996.533.779	4.996.537.754	4.936.001.237	4.936.001.237	4.762.344.585	4.762.344.585	
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze terrestri	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696	2.419.696	
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze terrestri	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370	5.148.370	
0004 - Formazione militare del personale delle forze terrestri	16.224.518	16.224.518	16.259.487	16.259.487	16.262.794	16.262.794	
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze terrestri	434.205.352	434.205.352	434.246.052	434.246.052	434.246.052	434.246.052	
0006 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze terrestri per le missioni internazionali	49.981.244	49.981.244	0	0	0	0	
0007 - Gestione e assistenza per il personale delle forze terrestri	24.092.127	24.092.127	24.061.427	24.061.427	24.061.427	24.061.427	
<b>TOTALE</b>	<b>5.528.605.086</b>	<b>5.528.609.061</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.418.136.269</b>	<b>5.244.482.924</b>	<b>5.244.482.924</b>	

<b>PROGRAMMA 5.3 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE MARITTIME</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>2.146.990.018</b>	<b>2.164.594.962</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.049.650.988</b>	<b>2.049.650.988</b>

<b>OBS004 Area Capo SMD Capo SMD</b>				<b>PRIORITA' POLITICA 1</b>		
<b>Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente marittima dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione						
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Strutturale</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0001 - Spese di personale per il programma	1.875.411.456	1.875.411.456	1.842.850.584	1.842.850.584	1.811.962.150	1.811.962.150
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze marittime	2.531.655	2.536.744	2.531.655	2.531.655	2.531.655	2.531.655
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze marittime	10.006.985	11.472.990	10.006.985	10.006.985	10.006.985	10.006.985
0004 - Formazione militare del personale delle forze marittime	12.268.048	13.207.369	12.285.533	12.285.533	12.288.740	12.288.740
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze marittime	199.347.141	205.400.066	200.347.141	200.347.141	200.347.141	200.347.141
0006 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze marittime per le missioni internazionali	34.910.416	44.037.020	0	0	0	0
0007 - Gestione e assistenza del personale delle forze marittime	12.514.317	12.529.317	12.514.317	12.514.317	12.514.317	12.514.317
<b>TOTALE</b>	<b>2.146.990.018</b>	<b>2.164.594.962</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.080.536.215</b>	<b>2.049.650.988</b>	<b>2.049.650.988</b>

<b>PROGRAMMA 5.4 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE AEREE</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>2.874.531.608</b>	<b>2.892.322.058</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.783.403.263</b>	<b>2.783.403.263</b>

<b>OBS005</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<b>PRIORITA' POLITICA 1</b>			
<b>Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente aerea dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione						
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>
						<b>Strutturale</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0001 - Spese di personale per il programma	2.525.326.503	2.525.328.164	2.497.701.416	2.497.701.416	2.466.322.198	2.466.322.198
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze aeree	1.584.646	1.584.646	1.348.680	1.348.680	1.348.680	1.348.680
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze aeree	43.913.598	43.913.598	36.527.722	36.527.722	36.931.882	36.931.882
0004 - Formazione militare del personale delle forze aeree	25.063.340	25.063.340	34.328.891	34.328.891	32.886.289	32.886.289
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze aeree	202.023.464	202.023.464	200.188.440	200.188.440	201.030.798	201.030.798
0006 - Trasporto aereo di Stato	38.011.767	55.800.556	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767
0007 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze aeree per le missioni internazionali	31.583.550	31.583.550	0	0	0	0
0008 - Gestione e assistenza per il personale delle forze aeree	7.024.740	7.024.740	6.868.442	6.868.442	6.871.649	6.871.649
<b>TOTALE</b>	<b>2.874.531.608</b>	<b>2.892.322.058</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.814.975.358</b>	<b>2.783.403.263</b>	<b>2.783.403.263</b>

<b>PROGRAMMA 5.6 - PIANIFICAZIONE GENERALE DELLE FORZE ARMATE E APPROVVIGIONAMENTI MILITARI</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>5.605.948.288</b>	<b>5.615.555.106</b>	<b>6.410.612.885</b>	<b>6.417.394.780</b>	<b>4.825.964.355</b>	<b>4.825.074.621</b>

<b>OBS007 Area Capo SMD Capo SMD</b>				<b>PRIORITA' POLITICA 1</b>		
<b>Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico amministrativo dello Strumento militare</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'impiego delle forze armate nel loro complesso affidato ai sensi del Codice dell'ordinamento militare (D.Lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa (Attività CINC) ed il supporto tecnico amministrativo dello Strumento militare						
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>
						<b>Strutturale</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021+</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0001 - Spese di personale per il programma	777.773.116	777.773.116	764.865.449	764.865.449	754.693.478	754.693.478
0003 - Acquisizione e mantenimento delle qualifiche e della capacità operativa delle unità	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359	3.680.359
0004 - Formazione militare del personale	4.726.471	4.726.471	4.553.838	4.553.838	4.660.785	4.660.785
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze armate	63.770.107	63.770.107	56.092.765	56.092.765	19.790.128	19.790.128
0008 - Approvvigionamenti comuni a supporto dell'area tecnico operativa	505.151.793	505.151.793	203.899.626	203.899.626	204.095.710	204.095.710
0009 - Aggiornamento, specializzazione e qualificazione tecnica e amministrativa del personale della Difesa	1.094.409	1.094.409	549.409	549.409	404.409	404.409
0012 - Servizi generali e supporto alle missioni internazionali	43.800.557	47.996.855	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1.399.996.812</b>	<b>1.404.193.110</b>	<b>1.033.641.446</b>	<b>1.033.641.446</b>	<b>987.324.869</b>	<b>987.324.869</b>

Segue Programma 5.6

OBS010 Area Capo SMD Capo SMD					PRIORITA' POLITICA 2	
<b>Garantire l'ammmodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare</b>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma, assoggettati alla preventiva autorizzazione "Parlamentare" in attuazione dell'art. 536 del D. Lgs. n. 66/2010 nonché di sostenere e potenziare i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare						
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2023</b>		Pluriennale: <b>SI</b>		Tipo Obiettivo: <b>Strategico</b>
Azione	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
0006 - Ammodernamento, rinnovamento e sostegno delle capacità dello Strumento Militare	4.027.206.965	4.031.938.655	5.198.024.889	5.204.807.784	3.669.447.936	3.668.586.202
0010 - Ricerca tecnologica nel settore della difesa	50.139.636	50.636.616	53.139.636	53.139.636	44.139.636	44.139.636
<b>TOTALE</b>	<b>4.077.346.601</b>	<b>4.082.575.271</b>	<b>5.251.164.525</b>	<b>5.257.947.420</b>	<b>3.713.587.572</b>	<b>3.712.725.838</b>

OBS008 Area Capo SMD Capo SMD					PRIORITA' POLITICA 3	
<b>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</b>						
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico Operativa e miglioramento della qualità dei processi in materia di procedimenti, patrimonio infrastrutturale, accentramento e informatizzazione di dati e processi gestionali, nonché la pianificazione generale, direzione e coordinamento generale dell'organizzazione della Difesa affidata ai sensi del Codice dell'ordinamento militare (D.Lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa, quale responsabile della "pianificazione, della predisposizione [...], della pianificazione generale finanziaria [...] conseguenti programmi tecnico finanziari" (Attività CHOD)						
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2023</b>		Pluriennale: <b>SI</b>		Tipo Obiettivo: <b>Strategico</b>
Azione	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice interforze - area tecnico/operativa	908.230	908.230	908.230	908.230	908.230	908.230
<b>TOTALE</b>	<b>908.230</b>	<b>908.230</b>	<b>908.230</b>	<b>908.230</b>	<b>908.230</b>	<b>908.230</b>

Segue Programma 5.6

OBS012 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 3		
<p><i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i></p> <p>L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico Amministrativa e miglioramento dei processi in materia di procedimenti ed acquisizioni, standardizzazione della qualità dei servizi (D.Lgs. n. 198/2009), promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo (D.Lgs. n. 150/2009), nonché la pianificazione generale dell'Area Tecnico Amministrativa</p>						
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2023</b>		Pluriennale: <b>SI</b>		Tipo Obiettivo: <b>Strategico</b>
Azione	C/Competenza 2021	C/Cassa 2021	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023
0007 - Pianificazione generale, direzione e coordinamento di vertice - area tecnico/amministrativa e tecnico/industriale	25.899.016	25.899.016	22.251.039	22.251.039	22.396.039	22.396.039
0011 - Gestione e assistenza del personale militare	101.797.629	101.979.479	102.647.645	102.646.645	101.747.645	101.719.645
<b>TOTALE</b>	<b>127.696.645</b>	<b>127.878.495</b>	<b>124.898.684</b>	<b>124.897.684</b>	<b>124.143.684</b>	<b>124.115.684</b>

**MISSIONE 18 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE**

<i>Totale Missione</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023
	<b>492.317.541</b>	<b>492.631.837</b>	<b>492.178.409</b>	<b>492.183.586</b>	<b>501.959.201</b>	<b>501.964.378</b>

**PROGRAMMA 18.17 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO CARABINIERI PER LA TUTELA FORESTALE, AMBIENTALE E AGROALIMENTARE**

<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023
	<b>492.317.541</b>	<b>492.631.837</b>	<b>492.178.409</b>	<b>492.183.586</b>	<b>501.959.201</b>	<b>501.964.378</b>

**OBS016 Area Capo SMD Capo SMD**

**PRIORITA' POLITICA 1**

<i>Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità</i>							
<i>Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità</i>							
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Strutturale</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	
0001 - Spese di personale per il programma	458.115.922	458.121.099	458.392.106	458.397.283	468.156.644	468.161.821	
0002 - Gestione e assistenza del personale dei Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662	6.021.662	
0003 - Prevenzione e repressione dei reati agro-ambientali e sicurezza alimentare	3.067.855	3.067.855	3.071.753	3.071.753	3.074.848	3.074.848	
0004 - Controllo del territorio per il contrasto ai reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora	7.168.731	7.172.619	7.071.162	7.071.162	7.073.616	7.073.616	
0005 - Protezione del territorio e contrasto all'aggressione degli ecosistemi agro-forestali	8.362.230	8.632.476	8.323.700	8.323.700	8.327.174	8.327.174	
0006 - Salvaguardia della biodiversità anche in attuazione di convenzioni internazionali, tutela e gestione delle aree naturali protette, educazione e monitoraggio ambientale	9.581.141	9.616.126	9.298.026	9.298.026	9.305.257	9.305.257	
<b>TOTALE</b>	<b>492.317.541</b>	<b>492.631.837</b>	<b>492.178.409</b>	<b>492.183.586</b>	<b>501.959.201</b>	<b>501.964.378</b>	

**MISSIONE 32 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

<i>Totale Missione</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023
	<b>1.237.621.944</b>	<b>1.237.621.944</b>	<b>1.207.633.278</b>	<b>1.207.633.278</b>	<b>1.280.700.250</b>	<b>1.280.669.213</b>

**PROGRAMMA 32.2 - INDIRIZZO POLITICO**

<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023
	<b>43.011.704</b>	<b>43.011.704</b>	<b>28.611.169</b>	<b>28.611.169</b>	<b>28.584.225</b>	<b>28.584.225</b>

**OBS014**      *Area Ufficio di Gabinetto*      *Capo Ufficio di Gabinetto*

**PRIORITA' POLITICA 3**

**Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo**

L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto alla funzione di Indirizzo Politico del Dicastero, incluso il controllo strategico, da esercitarsi a mente del disposto di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009, nonché il miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo

*Data Inizio:*      **01/01/2021**      *Data Fine:*      **31/12/2023**      *Pluriennale:*      **SI**      *Tipo Obiettivo:*      **Strutturale**

<i>Azione</i>	<i>C/Competenza</i> 2021	<i>C/Cassa</i> 2021	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023
0001 - Ministro e Sottosegretari di Stato	170.164	170.164	170.164	170.164	170.164	170.164
0002 - Indirizzo politico-amministrativo	26.966.397	26.966.397	26.866.231	26.866.231	26.839.339	26.839.339
0004 - Fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti	14.300.000	14.300.000	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>41.436.561</b>	<b>41.436.561</b>	<b>27.036.395</b>	<b>27.036.395</b>	<b>27.009.503</b>	<b>27.009.503</b>

Segue Programma 32.2

<b>OBS021</b>					<b>Area Ufficio di Gabinetto</b>		<b>Capo Ufficio di Gabinetto</b>		<b>PRIORITA' POLITICA 3</b>					
<b>Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero</b>														
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, attraverso l'organismo Indipendente di Valutazione, la funzione di controllo strategico e di controllo interno, da esercitarsi a mente del disposto di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009.														
<i>Data Inizio:</i>		<b>01/01/2021</b>		<i>Data Fine:</i>		<b>31/12/2023</b>		<i>Pluriennale:</i>		<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>		<b>Strategico</b>	
<i>Azione</i>		<i>C/Competenza 2021</i>		<i>C/Cassa 2021</i>		<i>C/Competenza 2022</i>		<i>C/Cassa 2022</i>		<i>C/Competenza 2023</i>		<i>C/Cassa 2023</i>		
0003 - Valutazione e controllo strategico (OIV)		1.575.143		1.575.143		1.574.774		1.574.774		1.574.722		1.574.722		
<b>TOTALE</b>		<b>1.575.143</b>		<b>1.575.143</b>		<b>1.574.774</b>		<b>1.574.774</b>		<b>1.574.722</b>		<b>1.574.722</b>		

<b>PROGRAMMA 32.3 - SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI DI COMPETENZA</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>732.392.462</b>	<b>732.392.462</b>	<b>710.439.495</b>	<b>710.439.495</b>	<b>698.351.904</b>	<b>698.351.904</b>

<b>OBS015</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<b>PRIORITA' POLITICA 3</b>			
<i>Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane.</i>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, servizi e affari generali, di controlli amministrativi, giustizia militare, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti, cooperazione internazionale, nonché di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza ed integrità						
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Strategico</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0001 - Spese di personale per il programma	96.662.237	96.662.237	97.396.318	97.396.318	97.444.596	97.444.596
0002 - Gestione del personale	93.285.899	93.285.899	72.280.525	72.280.525	72.280.525	72.280.525
0003 - Gestione comune dei beni e servizi	268.021.870	268.021.870	289.261.392	289.261.392	273.154.445	273.154.445
0004 - Cooperazione Internazionale	216.068.456	216.068.456	193.216.543	193.216.543	194.399.016	194.399.016
0005 - Attività di supporto istituzionale	58.354.000	58.354.000	58.284.717	58.284.717	61.073.322	61.073.322
<b>TOTALE</b>	<b>732.392.462</b>	<b>732.392.462</b>	<b>710.439.495</b>	<b>710.439.495</b>	<b>698.351.904</b>	<b>698.351.904</b>

<b>PROGRAMMA 32.6 - INTERVENTI NON DIRETTAMENTE CONNESSI CON L'OPERATIVITA' DELLO STRUMENTO MILITARE</b>						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
	<b>462.217.778</b>	<b>462.217.778</b>	<b>468.582.614</b>	<b>468.582.614</b>	<b>553.764.121</b>	<b>553.733.084</b>

<b>OBS006</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<b>PRIORITA' POLITICA 3</b>			
<i>Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare.</i>						
L'obiettivo include la programmazione delle risorse per: indennizzi a privati e contributi a enti locali per le servitù militari; rifornimento idrico delle isole minori di regioni a statuto speciale; contributi a Enti, Istituti, Associazioni, Fondazioni, Associazioni Combattentistiche e d'Arma; contributi alla Croce Rossa Italiana (per organizzazione e funzionamento Corpo Militare CRI e Corpo Infermiere Volontarie e Ausiliarie). L'obiettivo include inoltre la programmazione delle risorse per: trattamenti pensionistici provvisori (cd "ausiliaria") al personale militare che cessa dal servizio attivo; speciale elargizione; provvidenze una tantum per militari vittime del servizio, del dovere, del terrorismo e criminalità organizzata e superstiti; indennità di licenziamento e simili; assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio per militari vittime del dovere.						
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2023</b>	<i>Pluriennale:</i>	<b>SI</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Strategico</b>
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
0002 - Interventi per contributi esterni e indennizzi per servitù militari	54.919.800	54.919.800	60.532.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107
0003 - Speciali elargizioni, assegni, indennità	72.062.000	72.062.000	72.812.000	72.812.000	73.812.000	73.812.000
0004 - Trattamenti provvisori di pensione	335.235.978	335.235.978	335.238.507	335.238.507	419.420.014	419.388.977
<b>TOTALE</b>	<b>462.217.778</b>	<b>462.217.778</b>	<b>468.582.614</b>	<b>468.582.614</b>	<b>553.764.121</b>	<b>553.733.084</b>

<b>TOTALE PER PRIORITA' POLITICA</b>	<i>C/Competenza 2021</i>	<i>C/Cassa 2021</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>
<b>TOTALE PRIORITA' POLITICA 1 OPERATIVITA' ED IMPIEGO DELLO STRUMENTO MILITARE</b>	<b>19.017.033.590</b>	<b>19.062.215.183</b>	<b>18.430.997.848</b>	<b>18.431.010.776</b>	<b>18.189.310.970</b>	<b>18.180.801.003</b>
<b>TOTALE PRIORITA' POLITICA 2 AMMODERNAMENTO DELLO STRUMENTO MILITARE</b>	<b>4.199.927.544</b>	<b>4.210.140.329</b>	<b>5.400.224.293</b>	<b>5.407.007.188</b>	<b>3.897.928.214</b>	<b>3.897.066.480</b>
<b>TOTALE PRIORITA' POLITICA 3 MIGLIORAMENTO DELLA GOVERNANCE</b>	<b>1.366.226.819</b>	<b>1.366.408.669</b>	<b>1.333.440.192</b>	<b>1.333.439.192</b>	<b>1.405.752.164</b>	<b>1.405.693.127</b>

*Allegato E*  
**PROGRAMMAZIONE ANNUALE**

**PAGINA NON SCRITTA**

<b>OBS001</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI
<b>OB01</b>	<b>Organizzazione Centrale</b>	<b>Comandante Generale</b>	Approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti militari e per quelli di ordine pubblico
Assicurare l'approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti militari e per quelli di ordine, sicurezza pubblica e controllo del territorio, garantendo, in relazione alle risorse disponibili, i livelli di operatività indicati nei valori target degli indicatori: a) n. di servizi preventivi su un valore di riferimento pari a 5.000.000 e n. controlli a persone e mezzi su un valore di riferimento pari a 37.500.000; b) numero di militari da impiegare nelle missioni fuori area secondo quanto stabilito, di volta in volta, dagli specifici decreti di proroga delle missioni internazionali.			
Data Inizio:	<b>01/01/2021</b>	Data Fine:	<b>31/12/2021</b>
		Tipo Obiettivo:	<b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Grado di soddisfazione della qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma <a href="http://www.carabinieri.it">www.carabinieri.it</a>	Impatto (outcome)	%	=72,00	>=72,00
<i>L'indicatore rileva la percezione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma <a href="http://www.carabinieri.it">www.carabinieri.it</a>.</i>				
Grado di soddisfazione delle richieste informative formulate via e-mail sulle mail box istituzionali dell'Arma	Impatto (outcome)	%	=75,50	>=75,50
<i>L'indicatore rileva il gradimento/soddisfazione delle informazioni fornite dal servizio di risposta alle e-mail inviate alle caselle di posta elettronica dell'U.R.P, dei Nu.R.P. e dei Comandi Arma.</i>				
Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma "su strada"	Impatto (outcome)	%	=76,00	>=76,00
<i>L'indicatore rileva la percezione dei cittadini sulla qualità del servizio quotidianamente erogato dall'Arma "su strada" (pattuglie e perlustrazioni), nell'ambito del controllo del territorio.</i>				
Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo	Realizzazione Fisica	n°	=0	>=35.879.278
<i>L'indicatore fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio.</i>				
Servizi preventivi per l'Homeland Defence Security	Realizzazione Fisica	n°	=0	>=4.439.088
<i>Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio svolti da reparti dell'Arma per l'Homeland Defence Security.</i>				

<b>OBS002</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI</i>		
<b>OB01</b>	<b>Stato Maggiore Difesa</b>	<b>Capo UGPPB</b>	<i>Sviluppo programmi d'investimento finalizzati a potenziare l'Arma dei Carabinieri</i>		
<i>Sviluppare programmi d'investimento finalizzati a potenziare l'Arma dei Carabinieri per l'assolvimento dei compiti militari e di polizia.</i>					
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2021</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>	
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>=	95,00

*L'indicatore rileva il grado complessivo di controllo del fabbisogno di cassa rapportando, il volume dei pagamenti complessivi rispetto al volume complessivo stimato a febbraio dell'EF in corso (stima utilizzata per l'Assestamento di Bilancio in termini di cassa).*

Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>=	90,00
--	---------------------------	---	--------	----	-------

*L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti per sviluppare i programmi di investimento sullo Strumento Militare / Arma CC.*

<b>OBS003</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)
<b>OB01</b>	<b>Ufficio Generale Capo SME - Stato Maggiore Esercito</b>	<b>Capo di Stato Maggiore</b>	Assicurare l'approntamento dello Strumento Terrestre

*Assicurare l'approntamento dello strumento terrestre garantendo, con le risorse a disposizione, l'assolvimento degli impegni riportati quali valori target degli indicatori, rispetto ad un valore di riferimento pari a 97 TF complessive, per: a) Homeland Security e piani nazionali: - impiego di Task Force (TF) di livello rgt./btg. con un livello di capacità operativa standard per 365 giorni; - impiego potenziale di TF di livello rgt./btg. con un livello di capacità operativa standard per 365 giorni; b) Turnover nelle missioni fuori area: - impiego nei teatri a bassa/media intensità di TF di livello rgt./btg. con un livello di capacità operativa avanzata per 365 giorni; - impiego nei teatri ad alta intensità di TF di livello rgt./btg. con un livello di capacità operativa integrata per 365 giorni; c) Impegni UE/NATO/ONU: impiego potenziale di TF di livello rgt./btg. con un livello di capacità operativa integrata per 365 giorni.*

Data Inizio: **01/01/2021**      Data Fine: **31/12/2021**      Tipo Obiettivo: **Operativo**

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=3.180.000
<i>Numero delle giornate x persona di attività espresse nell'E.F. per garantire le missioni istituzionali riferite alle principali tipologie (Homeland defence security, approntamento per le Missioni Fuori Area, rispetto degli accordi ONU/UE/NATO).</i>				
Prontezza Operativa di Reparti/Unità	Impatto (outcome)	%	= 67,00	>=67,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD della prontezza operativa dei Reparti/Unità dipendenti. La prontezza operativa è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				
Task Force Impiegabili	Impiegate-Potenzialmente Realizzazione Fisica	n°	= 77	>=77
<i>Somma delle TF a livello btg./rgt. e di uomini in impiego reale e/o potenziale approntati grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), con capacità operativa standard, avanzata, integrata rispetto al valore di riferimento.</i>				

<b>OBS004</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA)	
<b>OB01</b>	<b>Area Capo SMM</b>	<b>Capo di Stato Maggiore</b>	Assicurare l'approntamento dello Strumento Marittimo	
<p>Assicurare il conseguimento delle capacità operative, la prontezza all'impiego del binomio equipaggi/mezzi e l'assolvimento delle attività istituzionali e concorsuali dello Strumento Militare Marittimo (UU.NN., Aeromobili, Forze Speciali e Specialistiche) garantendo, in relazione alle risorse disponibili, il livello di prontezza operativa minima indicato quale valore target del rispettivo indicatore rispetto ad un valore di riferimento dell'85% e un numero complessivo di ore di moto indicato quale valore target del rispettivo indicatore (rispetto ad un valore di riferimento di 125.000 come da standard NATO), suddiviso secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security; rispetto degli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU; Turnover nelle missioni Fuori Area.</p>				
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>

#### Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Ore di moto svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 92.500
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di moto annue delle Unità Navali della Marina Militare relative all'E.F. per garantire l'Homeland Defence Security ed il Turnover delle unità fuori area rispetto agli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU.</i>				
Ore di volo svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 9.000
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di volo annue svolte per il mantenimento delle qualifiche operative, per il mantenimento del livello di prontezza operativa, indicato quale valore Target, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security, il Turnover delle Unità Fuori Area rispetto agli accordi NATO/ONU/UE.</i>				
Prontezza Operativa di Reparti/Unità	Impatto (outcome)	%	= 68,86	>= 66,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD della prontezza operativa dei Reparti/Unità dipendenti. La prontezza operativa è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				
UU.NN. dello Strumento Aeromarittimo impiegate/potenzialmente impiegabili	Risultato (output)	n°	= 46	>= 43
<i>Numero delle UU.NN. di maggiore stazza impiegate in operazioni o approntate per un potenziale impiego futuro grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO).</i>				

<b>OBS005</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)	
<b>OB01</b>	<b>Stato Maggiore Aeronautica</b>	<b>Capo di Stato Maggiore</b>	Assicurare l'approntamento dello Strumento Aereo	
<p><i>Assicurare l'approntamento dello strumento aereo attraverso l'effettuazione di attività di volo reale e sintetica (le ore di volo sintetiche non possono superare il 20% delle ore annue minime previste per il mantenimento delle qualifiche operative, conteggiando solo quelle effettuate sui simulatori di ultima generazione), in relazione alle risorse disponibili per un numero di ore di volo complessive indicate quale valore target del rispettivo indicatore, rispetto a un valore di riferimento pari a 120.000 ore di volo, con il livello di prontezza operativa indicato quale valore target, rispetto ad un valore di riferimento pari all'88%, suddivisi unitamente agli Air Task Group ai prefissati livelli di prontezza, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security; rispetto degli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU; turnover delle missioni Fuori Area, garantendo in ogni scenario l'addestramento del 100% dei relativi equipaggi necessari.</i></p>				
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>

#### Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Air Task Group impiegati/potenzialmente impiegabili	Realizzazione Fisica	n°	= 47	>= 47
<i>Numero degli ATG (velivoli efficienti ed equipaggi combat ready necessari) a livello di Squadriglia/Gruppo di Volo approntati grazie all'addestramento standard effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), per l'assolvimento dei compiti assegnati (Homeland Defence Security, Impegni ONU/UE/NATO, Turnover Missioni Fuori Area).</i>				
Ore di volo svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 105.960
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di volo annue svolte per il mantenimento delle qualifiche operative, per il mantenimento del livello di prontezza operativa, indicato quale valore Target, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security, il Turnover delle Unità Fuori Area rispetto agli accordi NATO/ONU/UE.</i>				
Prontezza Operativa di Reparti/Unità	Impatto (outcome)	%	= 70,50	>= 72,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD della prontezza operativa dei Reparti/Unità dipendenti. La prontezza operativa è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				

**OBS006**      **Area Capo SMD**      **Capo SMD**      Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento Militare

**OB01**      **Segretariato Generale della Difesa**      **Segretario Generale della Difesa e DNA**      Interventi e trasferimenti di risorse finanziarie

*Interventi e trasferimenti di risorse finanziarie*

Data Inizio: **01/01/2021**      Data Fine: **31/12/2021**      Tipo Obiettivo: **Operativo**

*Indicatori associati all'obiettivo*

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Procedimenti per Istanze per speciali elargizioni definiti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 360
<i>Procedimenti per Istanze per speciali elargizioni perfezionati con provvedimento di diniego o di accoglimento.</i>				
Procedimenti per speciali elargizioni aperti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 390

*L'indicatore rileva il numero di procedimenti aperti a seguito di istanze per la concessione di speciali elargizioni (compresi i procedimenti attivati d'ufficio).*

<b>OBS007</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare		
<b>OB01</b>	<b>Stato Maggiore Difesa</b>	<b>Sotto Capo di Stato Maggiore</b>	Attività Capo della Difesa e attività Comandante in Capo		
<b>Assicurare il Comando e Controllo per l'Impiego dello Strumento Militare (Attività di Comandante in Capo)</b>					
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>	

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Esercitazioni Joint & Combined	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 16
<i>L'indicatore misura il numero di esercitazioni interforze svolte in ambito Internazionale.</i>				
Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 740.000
<i>L'indicatore misura il numero di persone ed automezzi sottoposti a controllo ed impiegate nelle Operazioni Nazionali.</i>				
Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi	Risultato (output)	n°	= 0	= 2.100.000
<i>L'indicatore esprime il volume finanziario complessivamente raggiunto attraverso la realizzazione dei progetti CIMIC avviati nei Teatri Operativi.</i>				
Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali	Risultato (output)	n°	= 7.803	>= 6.585
<i>L'indicatore esprime il volume medio dei militari impiegati nelle Operazioni Nazionali</i>				
Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi	Risultato (output)	n°	= 6.405	>= 6.511

*L'indicatore esprime il volume medio dei militari impiegati nei Teatri Operativi*

<b>OBS007</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
<b>OB02</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa - SGD</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	Assicurare gli approvvigionamenti comuni a supporto dell'area Tecnico Operativa
<i>Assicurare le attività di funzionamento e sostegno finalizzate al raggiungimento dei livelli di operatività definiti per l'area Tecnico Operativa</i>			
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2021</b>
		<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Operativo</b>

*Indicatori associati all'obiettivo*

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00

*Definisce, in termini percentuali, gli impegni assunti a fronte delle assegnazioni disposte.*

<b>OBS007</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare
<b>OB03</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa - SGD</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	Assicurare il coordinamento generale dell'Area Tecnico Amministrativa

*Assicurare il coordinamento generale dell'Area Tecnico Amministrativa*

Data Inizio: **01/01/2021**      Data Fine: **31/12/2021**      Tipo Obiettivo: **Operativo**

*Indicatori associati all'obiettivo*

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00

*Definisce, in termini percentuali, gli impegni assunti a fronte delle assegnazioni disposte.*

**OBS008**      **Area Capo SMD**      **Capo SMD**      *Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale*

**OB04**      **Stato Maggiore Difesa - SMD 5° Reparto**      **Capo V Reparto**      *Assicurare la gestione del patrimonio alloggiativo della Difesa*

*Assicurare lo svolgimento di tutte le attività connesse con la gestione del patrimonio alloggiativo della Difesa per il soddisfacimento delle esigenze alloggiative rappresentate dagli aventi titolo.*

Data Inizio: **01/01/2021**

Data Fine: **31/12/2021**

Tipo Obiettivo: **Operativo**

*Indicatori associati all'obiettivo*

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Indice di efficienza parco alloggiativo	Risultato (output)	%	= 66,55	>= 66,00

*Mette in relazione gli alloggi utilizzabili con quelli complessivamente esistenti.*

Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 25,00
---	--------------------	---	--------	----------

*Relaziona le domande di alloggio soddisfatte a fronte di quelle pervenute.*

<b>OBS008</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale		
<b>OB05</b>	<b>Stato Maggiore Difesa - SMD 4° Reparto</b>	<b>Capo Reparto</b>	<b>IV</b>	Razionalizzazione del patrimonio infrastrutturale	
<b>Razionalizzazione del patrimonio infrastrutturale, con l'obiettivo di ridurre - per quanto possibile - il numero degli immobili necessari alle F.A. anche al fine di realizzare introiti / reperire risorse economiche per il bilancio della Difesa in attuazione alle disposizioni vigenti in materia e diminuire gli oneri di locazione passiva.</b>					
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>	

### Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Approvazione di un piano strategico di razionalizzazione del patrimonio infrastrutturale	Risultato (output)	n°	= 0	= 1
<i>L'indicatore rileva il numero di piani strategici approvati al fine di razionalizzare il patrimonio infrastrutturale delle FF.AA. con l'intento di realizzare introiti/reperire risorse economiche per il bilancio della Difesa e diminuire gli oneri di locazione passiva.</i>				
Costi complessivi annui per locazione	Realizzazione Fisica	n°	= 547.590,53	<= 547.590,53
<i>L'indicatore misura i costi complessivi annui del Ministero Difesa degli oneri di locazione passiva.</i>				
Immobili alienati nell'anno in corso (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1
<i>L'indicatore rileva il numero degli immobili alienati nell'anno in corso</i>				
Immobili valorizzati o conferiti al fondo immobiliare del MEF (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 0
<i>L'indicatore rileva il numero degli immobili valorizzati o conferiti al fondo immobiliare MEF</i>				
Nuovi immobili da alienare/valorizzare/conferire ai Fondi immobiliari individuati (nr.)	Processo	n°	= 0	>= 1
<i>Rileva, numericamente, gli immobili non più utilizzati per finalità istituzionali ed alienabili in forza della razionalizzazione e revisione dello Strumento Militare.</i>				
Riduzione immobili in locazione passiva (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 14	<= 14

*L'indicatore rileva, con un conto a scalare, la riduzione degli immobili destinati in locazione passiva*

<b>OBS008</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>		
<b>OB12</b>	<b>Stato Maggiore Difesa - SMD 1° Reparto</b>	<b>Capo I Reparto</b>	<i>Sovrintendere al processo di razionalizzazione organizzativa delle Forze armate (L.244/2012)</i>		
<i>Sovrintendere al programma pluriennale di attuazione dei provvedimenti di ristrutturazione delle Forze armate ex L.244/2012</i>					
<i>Data Inizio:</i> <b>01/01/2021</b>		<i>Data Fine:</i> <b>31/12/2021</b>		<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Operativo</b>	

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Indice di attuazione del programma annuale di contrazione strutturale	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di contrazione strutturale.</i>				
Indice di attuazione del programma pluriennale di contrazione strutturale	Risultato (output)	%	= 82,35	>= 86,63
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di contrazione strutturale.</i>				
Redazione della Relazione sullo stato di Avanzamento dei provvedimenti di ristrutturazione delle Forze armate	Realizzazione Fisica	n°	= 0	= 1

*L'Indicatore rileva la finalizzazione della Redazione della Relazione sullo stato di Avanzamento dei provvedimenti di ristrutturazione delle Forze Armate.*

<b>OBS008</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>	
<b>OBI3</b>	<b>Stato Maggiore Difesa - SMD 5° Reparto</b>	<b>Capo Reparto</b>	<b>V</b>	<i>Sovrintendere al programma di dismissione degli alloggi di servizio</i>
<b>Sovrintendere al programma di dismissione degli alloggi di servizio, con l'obiettivo di razionalizzare il parco alloggiativo in uso alla Difesa</b>				
<i>Data Inizio:</i> <b>01/01/2021</b>		<i>Data Fine:</i> <b>31/12/2021</b>		<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Operativo</b>

<i>Indicatori associati all'obiettivo</i>				
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Alloggi alienati nell'anno in corso (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1
<i>L'indicatore esprime il numero complessivo degli alloggi alienati nell'anno in corso.</i>				
Alloggi di servizio non più funzionali alle esigenze istituzionali, di cui al Decreto Direttoriale n. 14 02/5/2010 del 22 nov. 2010, complessivamente alienati (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 1.163	>= 1.163
<i>L'indicatore esprime il numero complessivo degli alloggi di servizio non più funzionali alle esigenze istituzionali, di cui al Decreto Direttoriale n. 14 02/5/2010 del 22 nov. 2010, complessivamente alienati alla data di rilevazione.</i>				
Nuovi alloggi da alienare individuati nell'ambito della revisione/razionalizzazione dello strumento militare	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1

*L'indicatore esprime il numero complessivo dei nuovi alloggi da alienare individuati nell'ambito della revisione/razionalizzazione dello strumento militare.*

<b>OBS008</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>		
<b>OBI4</b>	<b>Stato Maggiore Difesa - SMD 1° Reparto</b>	<b>Capo Reparto</b>	<b>I</b> Sovrintendere al processo di razionalizzazione del personale militare (L.244/2012)		
<i>Sovrintendere al processo pluriennale di riduzione delle consistenze del personale militare ai sensi della L.244/2012</i>					
<i>Data Inizio:</i> <b>01/01/2021</b>		<i>Data Fine:</i> <b>31/12/2021</b>		<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Operativo</b>	

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale militare	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale militare.</i>				
Indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale civile	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale civile.</i>				
Indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale civile (dal 2016)	Risultato (output)	%	= 75,00	>= 80,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale civile a partire dal 2016.</i>				
Indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale militare (dal 2016)	Risultato (output)	%	= 34,40	>= 36,86
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale militare a partire dal 2016.</i>				
Redazione della bozza di Decreto Interministeriale	Realizzazione Fisica	n°	= 0	= 1

*L'indicatore rileva il numero di bozze di Decreto Interministeriali, redatti, relativi al processo di riduzione delle consistenze del personale militare e civile del Ministero Difesa.*

<b>OBS010</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
<b>OB01</b>	<b>Stato Maggiore Difesa - SMD UGPPB</b>	<b>Capo UGPPB</b>	Sviluppare programmi d'investimento per l'ammodernamento, rinnovamento e sostegno dello Strumento
<b>Sviluppare programmi d'investimento finalizzati a disporre di uno strumento militare nazionale operativamente efficace, interoperabile, proiettabile, integrabile e coerente con l'evoluzione degli strumenti dei più significativi Paesi alleati.</b>			
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2021</b>
		<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 95,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di controllo del fabbisogno di cassa rapportando, il volume dei pagamenti complessivi rispetto al volume complessivo stimato a febbraio dell'EF in corso (stima utilizzata per l'Assestamento di Bilancio in termini di cassa).</i>				
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti per sviluppare i programmi di investimento sullo Strumento Militare.</i>				

<b>OBS010</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
<b>OB03</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	Valutazione ed indirizzo dell'attività di ricerca tecnologica nel settore della Difesa
<b>Pianificare e programmare il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare</b>			
<b>Data Inizio:</b>	<b>01/01/2021</b>	<b>Data Fine:</b>	<b>31/12/2021</b>
		<b>Tipo Obiettivo:</b>	<b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 95,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di controllo del fabbisogno di cassa rapportando, il volume dei pagamenti complessivi rispetto al volume complessivo stimato a febbraio dell'EF in corso (stima utilizzata per l'Assestamento di Bilancio in termini di cassa).</i>				
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti per sviluppare i programmi di investimento sullo Strumento Militare.</i>				
Nuovi programmi di ricerca approvati e finanziati nell'E.F.	Risultato (output)	n°	= 0	>= 2

*L'Indicatore rileva il numero dei nuovi programmi di ricerca approvati e finanziati nell'E.F.*

<b>OBS012</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>		
<b>OB01</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	<i>Monitoraggio standard di qualità dei Servizi e rilevazione grado di soddisfazione dell'utenza</i>		
<i>Provvedere al costante monitoraggio delle attività volte a garantire gli standard di qualità dei servizi individuati con il Decreto Ministeriale (Difesa) 15 gennaio 2016 in applicazione delle delibere CIVIT (ora ANAC) n. 88/2010 e n. 3/2012.</i>					
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2021</b>	<i>Tipo Obiettivo:</i>	<b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Grado medio di raggiungimento dello standard di qualità programmato	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore esprime in percentuale il livello medio della qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione Difesa rispetto agli standard di qualità definiti dalla Carta dei Servizi del Ministero della Difesa. Le funzioni e competenze attribuite al Ministero della difesa di cui agli articoli 20 del decreto legislativo n. 300 del 1999 e 15 del decreto legislativo n. 66 del 2010, si esplicano in favore della collettività nazionale in modo indistinto e solo in parte residuale riconducibili ai servizi pubblici come definiti nella delibera 24 giugno 2010, n.88 della CIVIT (ora ANAC), vale dire come attività rivolte al pubblico e che soddisfano un interesse giuridicamente rilevante, direttamente riferibile ad un singolo soggetto ed omogeneo rispetto ad una collettività differenziata di utenti.</i>				
Indice di soddisfazione degli utenti interni per le attività e i servizi erogati dall'AD (Customer Satisfaction)	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore misura il grado di soddisfazione degli utenti interni (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dalla Difesa e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente.</i>				
Indice di soddisfazione degli utenti esterni per le attività e i servizi erogati dall'AD (Customer Satisfaction)	Impatto (outcome)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore misura il grado di soddisfazione degli utenti esterni (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dalla Difesa e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente.</i>				

<b>OBS012</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale
<b>OB07</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	Assicurare l'indirizzo dell'Area T.A. Assicurare l'indirizzo dell'Area Tecnico Amministrativa, in modo da ottimizzare l'efficienza e la qualità del supporto.
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>	Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Procedimenti per equo indennizzo aperti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 3.800
<i>L'indicatore rileva il numero dei procedimenti per equo indennizzo aperti.</i>				
Procedimenti per equo indennizzo definiti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 3.700

*L'indicatore rileva il numero dei procedimenti per equo indennizzo definiti.*

**OBS012**      **Area Capo SMD**      **Capo SMD**      *Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale*

**OB08**      **Stato Difesa - Reparto**      **Maggiore SMD 5°**      **Capo Reparto**      *V Gestione e assistenza del personale e organizzazione servizi socio educativi per la prima infanzia*

**Gestione ed assistenza del personale e organizzazione e funzionamento dei servizi socio educativi per la prima infanzia**

Data Inizio: **01/01/2021**

Data Fine: **31/12/2021**

Tipo Obiettivo: **Operativo**

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 78,00

*Esprime il tasso di accoglimento delle domande di ammissione ai Servizi Socio Educativi per l'infanzia messi a disposizione dall'Amministrazione Difesa.*

<b>OBS012</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>
<b>OB10</b>	<b>Segretariato Generale della Difesa - SGD</b>	<b>Segretario Generale della Difesa e DNA</b>	<i>Rilevazione della partecipazione del personale civile della Difesa al programma Smart Working</i>
<i>Rilevare il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma smart working, introdotto dalla L. 124/2015 che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA.</i>			
<i>Data Inizio:</i>	<b>01/01/2021</b>	<i>Data Fine:</i>	<b>31/12/2021</b>
			<i>Tipo Obiettivo:</i> <b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2021</i>
Indice di partecipazione al programma dello smart working	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 30,00

*Esprime l'effettivo rateo di ammissione del personale civile che ha avanzato richiesta ed è stato ammesso a partecipare al programma dello smart working, in relazione al numero dei progetti individuati dal Dicastero.*



<b>OBS015</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane	
<b>OB01</b>	<b>BILANDIFE</b>	<b>Direttore Centrale</b>	Assicurare i servizi e gli affari generali dell'Amministrazione Difesa	
<i>Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale e onoranze ai Caduti, nonché supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane</i>				
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>

**Indicatori associati all'obiettivo**

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021
Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 75
<i>L'indicatore misura il numero delle ispezioni per il controllo della regolarità amministrativa contabile</i>				
Volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative oggetto di ispezione (M€)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 262.000.000
<i>L'indicatore misura il volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative, oggetto di ispezione, in milioni di €.</i>				
Impegnato / stanziato	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 94,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti riferito al programma di spesa 32/3</i>				
Ripartizione fondi	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	= 100,00

*Rileva la percentuale di fondi ripartiti alle diverse articolazioni nel corso dell'Esercizio Finanziario*

<b>OBS016</b>	<b>Area Capo SMD</b>	<b>Capo SMD</b>	Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità		
<b>OB01</b>	<b>Organizzazione Centrale</b>	<b>Comandante Generale</b>	Approntamento e impiego CC per tutela territorio, ambiente e salvaguardia biodiversità		
<b>Assicurare l'approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti di tutela del territorio, dell'ambiente e la salvaguardia della biodiversità</b>					
Data Inizio: <b>01/01/2021</b>		Data Fine: <b>31/12/2021</b>		Tipo Obiettivo: <b>Operativo</b>	

Indicatori associati all'obiettivo					
Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2021	
Controlli per la tutela del territorio e dell'ambiente	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=768.846	
<i>L'indicatore fornisce il numero di controlli svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale; dalle Stazioni CC Parco; dai Comandi CC per la Tutela Ambientale e Politiche/Ambientali per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare.</i>					
Servizi preventivi per la tutela del territorio e dell'ambiente	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=10.640	
<i>Fornisce il numero dei servizi preventivi svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale e Stazioni CC Parco per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare.</i>					
Volume di attività svolta in attuazione di convenzioni internazionali in materia ambientale	Risultato (output)	%	= 0,00	=100,00	
<i>L'indicatore rileva la capacità degli Uffici del Servizio Cites di evadere le richieste di certificazione presentate dall'utenza. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES sono necessarie alla riesportazione e utilizzo commerciale di numerose specie di animali e piante protette e del controllo tecnico-specialistico ai fini del rispetto della Convention on International Trade of Endangered Species e ai sensi del Regolamento (CE) n. 338/97. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES riguardano soprattutto, mammiferi, uccelli e rettili viventi riprodotti in cattività, zanne ed oggetti in avorio di elefante, articoli in pelle di rettile, confezioni realizzate con tessuti o pellicce pregiati, piante da collezione od ornamentali, legname proveniente dalle foreste tropicali. Dal 1975 è attiva la Convenzione sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione, denominata in sigla CITES (Convention on International Trade of Endangered Species).</i>					



## *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 gli obiettivi individuali per gli incarichi dirigenziali di livello generale di Vice Capo di Gabinetto civile presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministro della Difesa e di Direttore della Direzione generale della previdenza militare e della leva (PREVIMIL), in quanto vacanti al momento dell'approvazione del presente documento da parte del Sig. Ministro.

**PAGINA NON SCRITTA**

## RISULTATI OPERATIVI 2021

Dirig.	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	VICE CAPO GABINETTO				
		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p><b>Formare e valorizzare le risorse umane assegnate emanando anche, in tale ambito e con cadenza annuale, una specifica direttiva interna che definisca i compiti istituzionali dell'area organizzativa di competenza e gli obiettivi generali</b></p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Incontri con il personale per la verifica dell'andamento dell'attività in relazione agli obiettivi attribuiti al personale APC (nr.) Valore target <math>\geq 2</math></p> <p>2. Direttiva annuale interna (nr.) Valore target: 1</p> <p>3. Partecipazione a corsi di formazione per il miglioramento delle competenze professionali Valore target: <math>&gt;</math> (nr.) 2 dipendenti partecipanti a corsi di formazione</p>	Si	Si	3		
2	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b></p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico- strumentali emerse (%) Valore target: = 100%</p> <p>2. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti da almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: <math>\geq 80\%</math> dei dipendenti della struttura.</p>	Si	Si	3		
3	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</b></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 <math>\geq</math> a quello della rilevazione finale dell'anno precedente Valore target: <math>\geq</math> dato 2020</p>	Si	Si	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2021	2022	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p><b>Contribuire all'attuazione del processo di riforma dell'Amministrazione per la parte di competenza e seguire le problematiche connesse, tra cui, in particolare, quelle relative alle relazioni sindacali</b></p> <p>Indicatore: Appunti/schede/ report e resoconti sulle tematiche trattate (<i>n. Appunti</i>) Valore target: <math>\geq 10</math></p>	Si	Si	15		
2	<p><b>Fornire consulenza ed assistenza tecnico-giuridica all'attività di direzione politica nelle materie di competenza, assicurando tutte le consulenze/contributi di studio richiesti, anche attraverso il raccordo con gli Stati Maggiori, il Segretariato Generale, la Direzione Generale per il personale civile e l'Agenzia Industrie Difesa</b></p> <p>Indicatore: Consulenze e contributi richiesti/assicurati (%) Valore target: =100%</p>	Si	Si	12		
3	<p><b>Supportare il vertice politico in materia di dirigenza, anche alla luce delle recenti normative, assicurando l'analisi di tutte le esigenze prospettate ovvero avviate su iniziativa</b></p> <p>Indicatore: Appunti e analisi richiesti/ assicurati (%) Valore target: =100%</p>	Si	Si	12		

<b>4</b>	<b>Supportare il vertice politico nell'esercizio delle sue attribuzioni in materia di giustizia militare, assicurando il tempestivo e puntuale esame del 100% delle delibere del Consiglio della Magistratura Militare</b> Indicatori: 1. Delibere esaminate /delibere pervenute (%) Valore target: =100% 2. Ordini del giorno esaminati/pervenuti Valore target: =100%	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>12</b>		
<b>5</b>	<b>Contribuire all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.)</b> Indicatore: Schema/schemi predisposto/i di direttiva inerente il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale Valore target: ≥1	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>6</b>		
<b>6</b>	<b>Promuovere l'attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" al fine di diffondere la conoscenza degli istituti messi a disposizione dell'Amministrazione per favorire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni</b> Indicatori: 1. Redazione della Relazione annuale sull'attività del CUG Valore target =1 2. Iniziative realizzate per dar corso al Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 (nr.) Valore target: ≥ 2	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>6</b>		
<b>7</b>	<b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di change management attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità e-learning sui temi chiave dell'innovazione (es. smart leadership, project management, ecc).</b> Indicatore: Corsi di formazione/webinar seguiti (nr. attestati di partecipazione) Valore target: ≥ 3	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>3</b>		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

L'Autorità valutatrice  
IL CAPO DI GABINETTO

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## RISULTATI OPERATIVI (anno 2021)

Dir Gen.	Dirigente generale	SGD/DNA - I Reparto				
		2022	2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
<b>1</b>	<p><b>Promuovere il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati/congedandi senza demerito, anche mediante soluzioni innovative (ad esempio presso l'area industriale della Difesa), per agevolare l'inserimento lavorativo e le occasioni formative. Rafforzare altresì il <i>matching</i> domanda-offerta di lavoro/formazione attraverso una sempre più pregnante visibilità e diffusione delle informazioni riferite al Progetto "Sbocchi Occupazionali" nonché mediante l'utilizzo di apposito <i>software</i> (SILDifesa) reingegnerizzato.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iniziative assunte con riferimento al Progetto "Sbocchi Occupazionali" Valore target: ≥ 3 (di cui almeno n. 1 con Agenzia Industrie Difesa);</li> <li>2. Comunicazioni sul Progetto "Sbocchi Occupazionali" effettuate mediante <i>web</i>, <i>social network</i> e <i>newsletter</i> (nr.) Valore target: ≥ 1200;</li> <li>3. Convenzioni con aziende private, nazionali e locali, coordinate e finalizzate (nr.) Valore target: ≥ 5;</li> <li>4. Volontari congedati/congedandi senza demerito aderenti al Sistema Informativo Lavoro Difesa (SILDifesa) trattati a vario titolo (<i>orientati, formati, avviati a colloqui di selezione</i>) nell'anno (nr.) Valore target ≥ 1400;</li> <li>5. Implementazione del <i>software</i> SILDifesa (nr.) Valore target: 1 (1= Si; 0= No);</li> <li>6. Relazione di fine esercizio sui risultati conseguiti da predisporre, secondo differenti esigenze di dettaglio, sia ai fini del controllo Parlamentare (<i>ex art. 10, c. 2, del COM</i>), sia ai fini del monitoraggio strategico dell'OIV. Produzione documenti Valore target: = 2 (secondo differenti esigenze di dettaglio).</li> </ol>	SI	SI	15		
<b>2</b>	<p><b>Nel quadro dell'incentivazione del lavoro agile (art. 14 L. n. 124/2015) promuovere l'estensione del programma nell'ambito dell'area T/A con il contributo dell'Organismo paritetico per l'innovazione e implementare l'istituto tenendo conto dell'evoluzione normativa ed amministrativa in materia.</b></p> <p><b>Monitorare altresì l'operatività della misura per rilevarne e valuarne i punti di forza/debolezza sotto il profilo culturale, organizzativo, funzionale e tecnologico.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contributo allo studio propedeutico per l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e aggiornamento al Regolamento interno datato 08.10.2018 (quest'ultimo entro il I semestre 2021) (nr.) Valore target: = 2;</li> <li>2. Contributi per il recepimento negli atti di contrattazione integrativa locale e inserimento nelle circolari/direttive adottati in materia di salute e sicurezza della normativa in materia di lavoro agile (nr.) Valore target: ≥ 1.</li> </ol>	SI	SI	15		

	<p>3. Indice di partecipazione al programma del lavoro agile (n. unità di personale coinvolte nel lavoro agile/totale personale in servizio presso le strutture coinvolte) (%) Valore target: ≥ 50% totale dipendenti area T/A.</p> <p>4. Monitoraggi effettuati sull'implementazione dell'istituto e relative note di sintesi (nr.) Valore target: = 2</p>					
3	<p><b>Per l'area T/A e T/I del Dicastero, curare:</b></p> <p>a) in attuazione di norme e/o determinazioni interne, la revisione dei provvedimenti normativi con riflessi ordinativi e degli atti ordinativi in essere, in un'ottica di razionalizzazione degli organici delle predette aree;</p> <p>b) le attività relative all'impiego/reimpiego del personale militare e civile-</p> <p><b>Indicatori:</b> <b>con riferimento alla lett. a)</b></p> <p>1. Schemi di provvedimenti normativi con riflessi ordinativi elaborati rispetto alle esigenze da soddisfare e/o provvedimenti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze da soddisfare (%) Valore target: 100%;</p> <p>2. Revisioni ordinarie processate/proposte di revisione avanzate (%) Valore target: 100 %;</p> <p><b>con riferimento alla lett. b)</b></p> <p>3. Esigenze ordinarie d'impiego/reimpiego processate rispetto alle esigenze ordinarie rappresentate (%) Valore target: 100%.</p>	SI	SI	15		
4	<p><b>Allo scopo di contribuire a mitigare ogni fattore di rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurare l'indirizzo e il coordinamento delle problematiche connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D. e curare il coordinamento della formazione in materia antinfortunistica a favore del personale civile/militare del Segretariato Generale della Difesa.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Circolari/direttive in materia prevenzionistica e di vigilanza emanate rispetto a quelle da emanare (%) Valore target: 100%.</p> <p>2. Interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesso relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.) Valore target: ≥ 3.</p> <p>3. Interventi ispettivi inderogabili effettuati, con annesso relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti/esigenze di interventi ispettivi inderogabili rappresentate (%) Valore target: 100%.</p> <p>4. Sessioni formative realizzate (nr.) Valore target: ≥ 2.</p>	SI	SI	15		
5	<p><b>Coordinare e indirizzare l'attuazione della disciplina riferita alla valutazione della <i>performance</i> individuale, in collegamento con quella organizzativa, di tutto il personale civile dell'area T/A del Dicastero e sostenere la cultura della <i>performance</i> nell'ottica di un miglioramento continuo realizzato anche attraverso la proposizione dell'annuale aggiornamento del vigente Sistemi di valutazione della <i>performance</i> individuale nonché di un documento di sintesi, da inviare anche all'OIV, contenente le principali criticità riscontrate nell'anno e le proposte di soluzione.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p>	SI	SI	6		

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Circolari/direttive emanate rispetto alle circolari/direttive da emanare per le diverse fasi del processo valutativo (%) Valore target: ≥ 6.</li> <li>2. Iniziative (linee di indirizzo dedicate, promozione di attività formativa ecc.) intraprese per la diffusione/condivisione della cultura della <i>performance</i> in area T/A (nr.) Valore target: ≥ 3;</li> <li>3. Proposta di aggiornamento annuale al Sistema di valutazione individuale proposto entro il I semestre 2021 (nr.) Valore target: = 1;</li> <li>4. 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>) Valore target: ≤ 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 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)].</li> <li>5. Documento di sintesi elaborato e inviato anche all'OIV a fine anno (nr.) Valore target: = 1</li> </ol>					
6	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Richieste valutate e processate rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti in almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: ≥ 80% dei dipendenti della struttura.</li> </ol>	SI	SI	3		
7	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%;</li> <li>4. Garantire livello di servizio ≥ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: ≥ dato 2020.</li> </ol>	SI	SI	3		
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>						
1	<p><b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b></p> <p><b>Indicatore:</b> Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione)</p>	SI	SI	3		

	Valore target: $\geq 3$					
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_  
 (Firma per presa visione/ ricevuta di copia)  
 Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Il Dirigente Generale

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

Dirigente generale		SGD/DNA - I Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Ann o 202 2	Ann o 202 3	Pes o	Coefficien te 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		
<b>TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				<b>21</b>		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				<b>4</b>		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				<b>25</b>		

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 2021)

Dirig.	Dirigente generale	SGD/DNA - II Reparto				
		2022	2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggi o risultante
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p>Curare il coordinamento in materia amministrativa assicurando uniformità di interpretazione e di applicazione delle disposizioni vigenti da parte delle articolazioni delle aree T/A e T/O del Dicastero;</p> <p>curare altresì il coordinamento in materia contrattuale supportando le articolazioni competenti dell'area T/A al fine di perseguire l'armonizzazione delle procedure contrattuali seguite;</p> <p>fornire infine supporto legale ed amministrativo alle competenti strutture della medesima area T/A in materia di accordi, atti e programmi internazionali al fine di valorizzarne le ricadute economiche ed industriali.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>In materia amministrativa:</p> <p>1. Direttive/circolari emanate per gli scopi specificati nell'obiettivo (nr.) Valore target: ≥ 3; Pareri forniti rispetto ai pareri richiesti (%) Valore target: =100%.</p> <p>In materia contrattuale:</p> <p>2. Direttive/circolari emanate per gli scopi specificati nell'obiettivo (nr.) Valore target: ≥ 3.</p> <p>3. Verbali di carattere decisionale/operativo redatti a valle delle riunioni di coordinamento effettuate con le DD.TT. (nr.) Valore target: ≥ 3.</p> <p>In materia di accordi, atti e programmi internazionali:</p> <p>4. Pareri legali/amministrativi forniti rispetto a quelli richiesti (%) Valore target: =100%.</p>	SI	SI	15		
2	<p>In materia di ITP dell'AD,</p> <p>a. perseguire il miglioramento/efficientamento dei processi tecnico-amministrativi (anche attraverso proposte di modifica/revisione dei profili normativo-regolamentari), recependo in priorità le indicazioni elaborate dalla Cabina di Regia/Gruppo di lavoro interfunzionale (costituzione a cura di SMD);</p> <p>b. elaborare dal SICOGE, e pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AD, il dato complessivo per tutta l'Amministrazione, con tempistica trimestrale e annuale fissata dal dPCM 22 settembre 2014 e discendenti circolari del MEF-RGS;</p>	SI	SI	10		

**c. elaborare e pubblicare nella medesima predetta sezione l'ammontare complessivo dei Debiti e il Numero delle Imprese Creditrici (art. 33 d. lgs. 33/2013, come novellato dal d. lgs. 97/2016).**

**Indicatori:**

**quanto alla lett. a.**

1. Miglioramento dei processi: verifica sulla correttezza dei Codici IPA di Contabilità Speciale ancora attivi - da eliminare (1=SI 0=NO)  
Valore target: =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 target: =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 target: >5;
4. Situazioni ristabilite (a seguito di attivazione di correttivi) da mancata o parziale attuazione delle indicazioni fornite in esito alle attività della Cabina di Regia/Gruppo di Lavoro rispetto alle situazioni riscontrate di mancata o parziale attuazione (%)  
Valore target: = 100%

**quanto alla lett. b.**

1. Rilevazioni effettuate circa l'ITP  
Valore target: ≥5
2. Pubblicazione dell'ITP in Amministrazione trasparente nel rispetto delle tempistiche previste  
Valore target: =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 target: =2

**quanto alla lett. c.**

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 target: =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 target: =1
3. Redazione di una relazione sull'ammontare del debito commerciale complessivo (pregresso e nuovo) comprensivo degli oneri per utenze/canoni accertati successivamente al 31/12/2020 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

	<p>titolare del sovraordinato Obiettivo operativo al 30 giugno e 31 dicembre)  Valore target: =2</p>					
3	<p><b>Provvedere, per conto del Segretario generale/DNA, al soddisfacimento delle esigenze istruttorie e alla raccolta degli elementi di informazione inerenti alle indagini già in corso ovvero che saranno avviate nell'anno di riferimento dalla Corte dei conti.</b></p> <p><b>Assicurare altresì le funzioni di vigilanza previste per il corretto impiego dei fondi erogati agli Enti vigilati per i fini istituzionali e di interesse per la Difesa.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>In materia di indagini:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acquisizione presso gli Enti di Area TA/TO delle informazioni sulla base delle Delibere della Corte dei Conti in materia di indagini conoscitive sul <i>procurement</i> della Difesa; acquisizione presso gli Enti di Area TA/TO in materia di controllo di referto per i quesiti assegnati al II Reparto SGD.  Valore target: =100%;</li> <li>2. Risposte conclusive fornite, entro i termini fissati dalla CdC, rispetto alle indagini da trattare (%)  Valore target: = 100%;</li> <li>3. Divulgazione degli esiti delle indagini e delle linee d'indirizzo conseguenti emanate a favore degli EdO interessati (nr.)  Valore target: ≥ 2</li> </ol> <p>In materia di Enti vigilati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Accertamenti effettuati sulla veridicità dei dati mediante comparazione con la documentazione amministrativo-contabile inviata al Reparto diretto (%)  Valore target: = 100%;</li> <li>5. Relazione annuale sull'attività svolta da inoltrare all'OIV (nr.)  Valore target: = 1.</li> </ol>	SI	SI	15		
4	<p><b>Promuovere le attività inerenti al controllo delle esportazioni dei materiali di armamento nonché relative all'iscrizione sul Registro Nazionale delle Imprese (Se.R.N.I.);</b></p> <p><b>provvedere altresì all'emanazione delle certificazioni concernenti l'acquisizione dei materiali di armamento in regime di sospensione dei dazi doganali, assicurandone la relativa tracciabilità.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contributi tecnico-giuridici resi nell'ambito dei controlli delle esportazioni dei materiali di armamento rispetto a quelli da rendere (%)  Valore target: =100%;</li> <li>2. Istruttorie e provvedimenti di iscrizione alle ditte nel R.N.I proposte dalla Commissione rispetto alle istanze pervenute (%)  Valore target: =100%;</li> </ol>	SI	SI	10		

	In materia di dazi doganali: 3. Certificati emessi rispetto a quelli da emettere (%) Valore target: =100%; 4. Documentazione di tracciabilità acquisita e registrata o sollecitata per monitorare i materiali/attrezzature dal momento dell'importazione fino allo stoccaggio ed utilizzo finale degli stessi rispetto ai certificati emessi (%) Valore target: =100%.					
5	<b>Curare il coordinamento degli adempimenti connessi al Regolamento (CE) n. 1907/2006 (cd. REACH) del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, con la finalità di promuovere una sempre più pregnante conoscenza dei pericoli e dei rischi derivanti dalle lavorazioni di sostanze chimiche e al contempo di salvaguardare la competitività e le capacità innovative delle lavorazioni industriali con riferimento al procurement militare</b> <b>Indicatore:</b> Direttive/circolari emanate nella specifica materia (nr.) Valore target: ≥2.	SI	SI	6		
6	<b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</b> <b>Indicatori:</b> 5. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%; 6. Garantire livello di servizio ≥ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: ≥ dato 2020.	SI	SI	3		
7	<b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b> <b>Indicatori:</b> 3. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%) Valore target: =100% 4. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti da almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: ≥ 80% dei dipendenti della struttura.	SI	SI	3		
	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	2022	2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante

1	<p>Contribuire, in coordinazione con altre competenti unità organizzative del Segretariato generale/DNA, per gli aspetti giuridici, alla valutazione di opportunità/necessità del ricorso ai poteri speciali del Governo in materia di salvaguardia degli assetti societari di preminente interesse nazionale (c.d. <i>Golden Power</i>) al monitoraggio sulle società in relazione alle quali vengono esercitati tali poteri anche verificando il rispetto delle prescrizioni e delle condizioni previste dalle relative disposizioni per assicurare che eventuali gravi inadempienze da parte delle società interessate non compromettano gli interessi essenziali della difesa e della sicurezza nazionale</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contributo ai Procedimenti di monitoraggio attivati sulle società interessate rispetto ai procedimenti da monitorare (%) Valore target: =100%;</li> <li>2. Contributo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri alle eventuali richieste per la relazione (da parte della stessa Presidenza) al Parlamento sulle attività <i>Golden Power</i> Valore target: =100%.</li> </ol>	SI	SI	10		
2	<p>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc.</i>)</p> <p><b>Indicatore:</b></p> <p>Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione)</p> <p>Valore target: ≥ 3</p>	SI	SI	3		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

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 DIMOSTRATE**

Dirig.	Dirigente generale	SGD/DNA - II Reparto				
		Anno 2022	Anno 2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>						
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				<b>7</b>		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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				<b>8</b>		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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				<b>6</b>		
<b>TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				<b>21</b>		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				<b>4</b>		
<b>TOTALE SCHEDE VALUTATIVA</b>				<b>25</b>		

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 2021)

Dir. Gen.	Dirigente Generale	SGD/DNA - V Reparto				
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p><b>Curare, per le fasi procedurali di competenza, la programmazione, la pianificazione e la gestione operativa dei fondi relativi all'informatica gestionale dell'area T/A</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mandati emessi/fondi stanziati (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Finanziamenti erogati/richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%) Valore target: =100%</li> <li>3. Richieste di materiale HW e SW area TA valutate/richieste di materiale HW e SW area TA pervenute (%) Valore target: =100%</li> </ol>	SI	SI	14		
2	<p><b>Garantire il regolare svolgimento del servizio governativo in materia di standardizzazione e assicurazione della qualità e codificazione dei materiali, coordinando l'attività nell'area T/A</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Richieste di Codici NCAGE processate-istruite/richieste pervenute (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Richieste di Codici NSN processate-istruite/richieste pervenute (%) Valore target: =100%</li> <li>3. Richieste di ratifica – parere di STANAG - STANREC istruite/richieste pervenute (%) Valore target: =100%</li> <li>4. Richieste di RGQA processate-istruite/richieste pervenute (%) Valore target: =100%</li> <li>5. Direttive - linee guida emanate (nr.) Valore target: ≥ 4</li> <li>6. Atti- provvedimenti correttivi in caso di mancata o parziale attuazione delle direttive- linee guida emanate (nr.) Valore target: ≥ 1</li> </ol>	SI	SI	14		
3	<p><b>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, con un livello di servizio pari all'impegno/pagamento delle commesse finanziate/completate nell'anno</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%) Valore target: =100%</li> </ol>	SI	SI	14		

	2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%) Valore target: =100%					
4	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>5. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%) Valore target: =100%</p> <p>6. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti in almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: ≥ 80% dei dipendenti della struttura.</p>	SI	SI	3		
5	<p><b>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</b></p> <p><b>Indicatori:</b></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		
6	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</b></p> <p><b>Indicatori:</b></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 ≥ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: ≥ dato 2020</p>	SI	SI	3		

		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>						
<b>1</b>	<p><b>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&amp;T</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mandati emessi/risorse stanziati (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Finanziamenti erogati/finanziamenti richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%) Valore target: =100%</li> <li>3. Nuovi programmi di ricerca nazionali approvati nell'E.F. nell'ambito del PNRM (nr.) Valore target: ≥ 20</li> <li>4. Nuovi programmi di ricerca internazionali (EU, bilaterali, multilaterali) approvati (nr.) Valore target: ≥ 5</li> </ol>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>15</b>		
<b>2</b>	<p><b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b></p> <p><b>Indicatore:</b></p> <p>Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr.)</p> <p>Valore target: ≥ 3</p>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>3</b>		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

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**

Dir. Gen.	Dirigente generale	SGD/DNA - V Reparto				
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>		2022	2023	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		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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		
<b>TOTALE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI</b>				21		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				4		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				25		
<b>VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)</b>		_____				

L' Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data \_\_\_\_\_

IL MINISTRO

## RISULTATI OPERATIVI (anno 2021)

Dir. gen.	Dirigente generale	SGD/DNA - VI Reparto				
		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p>Curare, 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><b>Indicatore:</b></p> <p>1. Pareri legali resi/ pareri legali richiesti (%) Valore target =100%</p> <p>2. Rapporti esaminati nell'anno rispetto ai rapporti pervenuti nell'anno dalle strutture competenti (%) Valore target =100%</p>	SI	SI	20		
2	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>7. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%</p> <p>8. Garantire livello di servizio ≥ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: ≥ dato 2020</p>	SI	SI	3		
3	<p>Assicurare la corretta esecuzione di tutti gli adempimenti previsti a seguito di pagamenti effettuati dal Reparto dal 1° dicembre 2020 fino al 30 novembre 2021 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><b>Indicatori:</b></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> <p>3. Procedimenti instaurati nell'anno presso la Procura competente a cura dell'EDR/FA/C.do Gen. CC competente rispetto alle segnalazioni di ipotesi di danno erariale avviate nell'anno dal Reparto all'EDR/FA/C.do Gen. CC competente (%) Valore target: =100%.</p>	SI	SI	11		
4	<p>Curare l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture di SGD e delle DG comprese quelle del personale, 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><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Note di coordinamento predisposte/esigenze di coordinamento rilevate (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Direttive/linee guida/quesiti/pareri resi rispetto alle questioni giuridico-legali da coordinare (%)</p> <p>3. Atti e documenti reindirizzati/ atti da reindirizzare (%)</p>	SI	SI	11		

	<p>Valore target: =100%</p> <p>4. Atti e documenti reindirizzati correttamente rispetto agli atti e documenti reindirizzati (%)</p> <p>Valore target: = 100%</p>					
5	<p><b>Assicurare supporto alle 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</b></p> <p><b>Indicatore:</b></p> <p>1. Proposte di efficientamento formulate/esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%)</p> <p>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 (%)</p> <p>Valore target: =100%</p>	SI	SI	11		
6	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>7. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%)</p> <p>Valore target: =100%</p> <p>8. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti in almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%)</p> <p>Valore target: ≥ 80% dei dipendenti della struttura.</p>	SI	SI	3		
	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
7	<p><b>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 (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)</b></p> <p><b>Indicatore:</b></p> <p>1. Adempimenti – da elencare in apposito analitico report anche con riferimento al dato di uscita 2020 – connessi ai procedimenti giurisdizionali e stragiudiziali posti in essere/adempimenti necessari (%)</p> <p>Valore target: =100%</p>	SI	SI	13		
	<p><b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b></p> <p><b>Indicatore:</b></p> <p>Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione)</p> <p>Valore target: ≥ 3</p>	SI	SI	3		
	<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>			<b>75</b>		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data \_\_\_\_\_

**ALLEGATO B**

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

Dirigente generale		SGD/DNA - VI Reparto				
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>		2022	2023	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		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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		
<b>TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				21		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				4		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				25		
<b>VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)</b>		_____				

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data \_\_\_\_\_

IL MINISTRO

## RISULTATI OPERATIVI (anno 2021)

Dirig.	Dirigente generale	PERSOCIV				
		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p><b>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. e nel rispetto dei tempi adempimentali richiesti.</b></p> <p><b>Indicatore:</b>            Procedure definite in osservanza ai tempi adempimentali richiesti rispetto alle procedure da attivare (%)            Valore target =100%</p>	SI	SI	10		
2	<p><b>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.</b></p> <p><b>Indicatori:</b>            1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%)            Valore target =100%            2. Numero fondi costituiti            Valore target =2</p>	SI	SI	10		
3	<p><b>Assicurare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti</b></p> <p><b>Indicatori:</b>            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%</p>	SI	SI	5		
4	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</b></p> <p><b>Indicatori:</b>            1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%)            Valore target: =100%</p>	SI	SI	3		

	2. Garantire livello di servizio $\geq$ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: $\geq$ dato 2020					
	<b>Assicurare lo studio propedeutico per l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA, in aderenza alla vigente disciplina normativa ed amministrativa in materia nonché nell'osservanza dei tempi occorrenti per l'integrazione del POLA medesimo nel Piano della Performance 2021-2023, secondo le indicazioni di mandato dell'Ufficio di Gabinetto, con il contributo dello Stato Maggiore della Difesa e del Segretariato Generale della Difesa, sentite le OO.SS.</b>  <b>Indicatore:</b> Studio prodotto (nr.) Valore target: $\geq 1$ realizzato in tempo utile per l'inserimento del POLA nel PdP 2021-2023.	SI	SI	16		
5	<b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b>  <b>Indicatori:</b> 9. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico- strumentali emerse (%) Valore target: =100%  10. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti da almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: $\geq 80\%$ dei dipendenti della struttura.	SI	SI	3		
6	<b>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.</b>  <b>Indicatori:</b> 1. Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza (%) Valore target: =100% 2. Istanze lavorate rispetto alle istanze pervenute (compresi i procedimenti attivati d'ufficio) (%) Valore target: =100%	SI	SI	5		
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>		2022	2023	Peso	Coef. risultato	Punt.
1	<b>Attendere al processo di reclutamento del personale civile della Difesa attraverso la predisposizione e attuazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 nonché dando tempestivamente avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili.</b>  <b>Indicatori:</b> 1. Procedure assunzionali avviate/occasioni assunzionali normativamente previste (%)	SI	SI	20		

	Valore target: = 100% <b>2.</b> Procedure assunzionali finalizzate/procedure assunzionali avviate (%) Valore target: = 100% <b>3.</b> Atti connessi alla pianificazione triennale dei fabbisogni del personale adottati/atti da adottare (%) Valore target: = 100%					
<b>2</b>	<b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b>  <b>Indicatore:</b> Corsi di formazione/ <i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione) Valore target: ≥ 3	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>3</b>		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ALLEGATO B**

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

Dirigente generale		PERSOCIV				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2022	Anno 2023	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				<b>7</b>		
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				<b>8</b>		
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				<b>6</b>		
<b>TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				<b>21</b>		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				<b>4</b>		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				<b>25</b>		

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 2021)

Dirig.	Dirigente generale	PREVIMIL				
		2022	2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p><b>Assicurare, 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/negativi di cause di servizio ed equo indennizzo del personale militare in servizio e in congedo dell'Esercito, della Aeronautica e della Marina.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate per gli speciali benefici (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno di speciali benefici (%) Valore target: = 100%</li> <li>3. Procedimenti istruiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pervenute nell'anno (%) Valore target: =100%</li> <li>4. Procedimenti definiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pendenti (%) Valore target: = 100%</li> </ol>	SI	SI	15		
2	<p><b>Assicurare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (%) Valore target: =100%</li> <li>2. Sentenze eseguite rispetto a quelle pervenute e da porre in esecuzione (%) Valore target: =100%</li> </ol>	SI	SI	15		
3	<p><b>Assicurare le attività connesse al trattamento previdenziale del personale militare nel rispetto dei tempi procedurali e dei criteri sottesi alle vigenti disposizioni, garantendo la gestione dei provvedimenti anche attraverso attività di coordinamento degli Enti che intervengono nei singoli procedimenti.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rapporto tra provvedimenti emessi e cessazioni dall'ausiliaria (riserva) avvenuti nell'anno (%). <i>Target = 100%</i></li> <li>2. Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti pensionistici (p.p.o.) emessi nell'anno. <i>Valore target = diminuzione del 9% dei tempi medi (tempo medio 164 gg su 180 gg. normativamente fissato).</i></li> </ol>	SI	SI	15		

	<p>3. Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti extrapensionistici emessi nell'anno <i>Valore target = riduzione del 33% del tempo medio (Tempo medio 120 gg rispetto ai 180 gg. previsti); riduzione 50% per i provvedimenti extrapensionistici ex Lege 958/86 – target tempo medio gg. 90 rispetto ai 180 previsti)</i></p> <p>4. Procedimenti definiti sulla base di decisioni della Corte dei Conti (%) <i>Valore target: = 100%</i></p>					
4	<p><b>Assicurare 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</b></p> <p><b>Indicatori:</b></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 18% 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.</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.</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.</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	12		
5	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p>	SI	SI	3		

	<p><b>9.</b> Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%</p> <p><b>10.</b> Garantire livello di servizio <math>\geq</math> a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: <math>\geq</math> dato 2020</p>					
6	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto, nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>11. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%) Valore target: =100%</p> <p>12. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti da almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: <math>\geq</math> 80% dei dipendenti della struttura.</p>	SI	SI	3		
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>						
1	<p><b>Riorganizzazione della struttura - in funzione della ottimizzazione delle limitate risorse - volta ad una maggiore aderenza alle disposizioni normative in materia di previdenza ed assistenza militare e dei corpi ausiliari, anche attraverso la costituzione di tavoli tecnici o task force all'uopo dedicati.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Attività di monitoraggio effettuate su provvedimenti emanati dai centri pensionistici di Forza Armata Valore target: <math>\geq</math> 4</p> <p>2. Emanazione di direttive/ordini di servizio volti alla costituzione di elementi di organizzazione necessari alla soluzione di criticità in materia previdenziale militare e in materia di contenzioso di competenza Valore target <math>\geq</math> 4</p>	SI	SI	9		
2	<p><b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b></p> <p><b>Indicatore:</b> Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione) Valore target: <math>\geq</math> 3</p>	SI	SI	3		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

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 DIMOSTRATE- ANNO 2021**

Dirig.	Dirigente generale	PREVIMIL				
		2022	2023	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>						
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		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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		
<b>TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				21		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				4		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				25		
<b>VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)</b>		_____				

L'Autorità valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data \_\_\_\_\_

IL MINISTRO

## RISULTATI OPERATIVI (anno 2021)

Dirig	Dirigente generale	COMMISERVIZI				
		2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p><b>Assicurare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi procedurali l'esecuzione di tutti gli adempimenti previsti in caso di pagamenti effettuati dall'A.D. in forza di "pronunce giudiziali sfavorevoli" afferenti a procedimenti di competenza, compreso il monitoraggio dei discendenti procedimenti per eventuali responsabilità.</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre" (%) Valore target = 100%</p> <p>3. Adempimenti ottemperati nell'anno rispetto agli adempimenti da ottemperare (%) Valore target: =100%</p> <p>4. Segnalazioni inoltrate alla Corte dei conti relative alle inchieste amministrative definite rispetto alle segnalazioni da inoltrare (%) Valore target: = 100%</p>	SI	SI	12		
2	<p><b>Verificare il rispetto dell'obbligo di ricorso al Mercato Elettronico della PA (MePA) per l'acquisizione di beni e servizi di valore inferiore alla soglia comunitaria</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Verifiche eseguite rispetto alle acquisizioni effettuate su MePA (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Scostamenti riscontrati per mancato rispetto della normativa vigente rispetto al totale delle verifiche effettuate (nr.) Valore target: = 0.</p>	SI	SI	9		
3	<p><b>Sviluppare nel rispetto dei tempi procedurali i programmi di ricerca tecnologica e i programmi di investimento assegnati per l'impiego amministrativo dei fondi; assicurare il rifornimento idrico di n. 15 isole minori nonché la corresponsione dei contributi alla Croce Rossa ed alle associazioni combattentistiche e d'arma</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <p>1. Numero contratti stipulati rispetto ai programmi previsti e finanziati (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Attività di vigilanza e verifica assolute rispetto alle attività di vigilanza e verifica da effettuare (%) Valore target: =100%</p> <p>4. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati per il rifornimento idrico (%) Valore target: =100%</p>	SI	SI	13		

	<p>5. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista convenzione con la Croce Rossa (%) Valore target: =100%</p> <p>6. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista definizione degli adempimenti dovuti alle associazioni combattentistiche d'arma (%) Valore target: =100%</p>					
4	<p><b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi di trasparenza riferiti alla struttura di competenza.</b> <b>Indicatori:</b></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 <math>\geq</math> a quello della rilevazione finale dell'anno precedente; Valore target: <math>\geq</math> dato 2020.</p>	SI	SI	3		
5	<p><b>Assicurare tutte le attività connesse con la predisposizione del provvedimento di ripartizione del fondo scorta, nonché con le spese per il funzionamento del Consiglio Supremo di Difesa, la registrazione dei contratti, l'acquisizione di medaglie, i servizi stampa e informazione delle FF.AA.</b> <b>Indicatore:</b></p> <p>1. Somme impegnate rispetto alle somme finanziate (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati per la ripartizione del fondo scorta (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Verifiche eseguite rispetto alle predisposizioni dei provvedimenti effettuati (%) Valore target = 100%</p>	SI	SI	12		
6	<p><b>In un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile, abilitare tutto il personale (civile e militare non dirigente) in servizio presso la struttura organizzativa diretta all'utilizzo delle tecnologie da remoto nonché migliorare le competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile di un'aliquota pari ad almeno l'80% del personale della struttura medesima attraverso idonei percorsi di aggiornamento professionale.</b> <b>Indicatori:</b></p> <p>13. Richieste valutate e soddisfatte rispetto alle esigenze logistico-strumentali emerse (%) Valore target: =100%</p> <p>14. Dipendenti (civili e militari non dirigenti) coinvolti da almeno un corso di formazione per il miglioramento delle competenze organizzative/digitali utili al lavoro agile rispetto al numero complessivo dei dipendenti della struttura (%) Valore target: <math>\geq</math> 80% dei dipendenti della struttura.</p>	SI	SI	3		
	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	2022	2023	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p><b>Finalizzare tutte le attività contrattuali afferenti all'acquisizione, in forma accentrata e decentrata, dei beni di commissariato (settore equipaggiamento e casermaggio) e dei servizi concernenti i trasporti terrestri (gomma e ferrovia), navali ed aerei, il catering (varie tipologie), la manovalanza, i servizi di pulizia e l'affidamento dei servizi di copertura assicurativa (personale impiegato in missioni Fuori Area, aspiranti ai reclutamenti volontari nelle FF.AA. e nell'Arma dei Carabinieri, personale impiegato negli Uffici degli Addetti Militari presso le Rappresentanze Diplomatiche, passeggeri trasportati sugli aeromobili delle FF.AA., mezzi e natanti dell'A.D. per i rischi connessi alla circolazione), assicurando, per i pagamenti, il rispetto dei termini di legge e dei contratti</b> <b>Indicatori:</b></p>	SI	SI	20		

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definizione in concorso con gli Enti Committenti delle specifiche peculiarità delle esigenze di acquisizione programmate (%) Valore target = 100%</li> <li>2. Rispetto dei termini di pagamento per tutte le procedure di acquisizione esperite (%); Valore target: = 100%</li> <li>3. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati (%) Valore target: =100%</li> </ol>					
<b>2</b>	<p><b>Migliorare le conoscenze teoriche e pratiche di <i>change management</i> attraverso percorsi di apprendimento anche in modalità <i>e-learning</i> sui temi chiave dell'innovazione (es. <i>smart leadership, project management, ecc</i>).</b></p> <p>Indicatore: Corsi di formazione/<i>webinar</i> seguiti (nr. attestati di partecipazione) Valore target: ≥ 3</p>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>3</b>		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Il Dirigente Generale

**QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (anno 2021)**

Dirig.	Dirigente generale	COMMISERVIZI				
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>		2022	2023	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		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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		
<b>TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				21		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				4		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				25		
<b>VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)</b>		_____				

L'Autorità valutatrice Intermedia

Data \_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente Generale

IL MINISTRO

## RISULTATI OPERATIVI 2020

Dirig.	Dirigente Generale	ISPEDIFE				
		2021	2022	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>					
1	<p><b>Assicurare la verifica periodica, attraverso ispezioni dirette e decentrate, della regolarità amministrativa e contabile dell'attività di enti e distaccamenti delle FF.AA., nonché di altri organismi della Difesa e di quelli che, pur non appartenendo al Dicastero, ricevono da esso contributi finanziari</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ispezioni effettuate rispetto alle ispezioni programmate (%) Valore target: = 100 %</li> <li>2. Volume delle risorse <b>finanziarie</b> complessivamente gestite dagli E/D/R ispezionati (M€) Valore target: ≥ 100</li> <li>3. Volume delle risorse <b>patrimoniali</b> complessivamente gestite dagli E/D/R ispezionati (M€) Valore target: ≥ 2.000</li> </ol>	Si	Si	10		
2	<p><b>Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, la conoscenza delle disposizioni del PTPC e la relativa ottemperanza</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programmi di controllo "tipo" circa il PTPC, da verificare presso gli Enti ispezionati, predisposti/aggiornati nell'anno (nr.) Valore target: ≥1</li> <li>2. Controlli diretti eseguiti sulla conoscenza del PTPC rispetto alle ispezioni effettuate nell'anno (%) Valore target: ≥ 100%</li> <li>3. Verifiche eseguite su disposizioni in materia, emanate con lettera dagli enti ispezionati, rispetto alle ispezioni effettuate (%) Valore target: ≥ 100%</li> <li>4. Colloqui effettuati con personale degli E/D/R ispezionati diretti ad appurare la conoscenza dei contenuti del PTPC rispetto alle ispezioni effettuate (%) Valore target: ≥ 300%</li> <li>5. Controlli eseguiti sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione degli incarichi e relativa segnalazione al RPCT, rispetto alle ispezioni effettuate (%) Valore target: ≥ 200%</li> </ol>	Si	Si	3		
3	<p><b>Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, la corretta applicazione della normativa per acquisizione di beni e servizi, le condizioni di tenuta ed aggiornamento delle scritture contabili dei beni immobili della Difesa e le modalità di rilevazione dei consumi (luce, gas, acqua) e delle utenze</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedure di acquisizione con affidamenti diretti controllate in sede di ispezione rispetto alle ispezioni effettuate (%) Valore target: ≥ 500%</li> <li>2. Contratti di permuta controllati in sede di ispezione (nr.) Valore target: ≥ 50</li> <li>3. Numero di inventari degli immobili controllati durante le ispezioni (nr.) Valore target: ≥ 50</li> <li>4. Numero di controlli sui consumi (<i>energia elettrica/acqua/gas</i>) effettuati durante le ispezioni rispetto alle ispezioni eseguite (%) Valore target: ≥ 100%</li> <li>5. Numero dei controlli effettuati sull'adozione da parte dei Comandanti degli E/D/R ispezionati di iniziative volte al contenimento dei consumi di energia elettrica/acqua/gas, rispetto alle ispezioni eseguite (%) Valore target: = 100%</li> </ol>	Si	Si	5		

	6. Elaborazione di un documento di sintesi a fine anno, da inviare anche all'OIV, contenente le principali criticità riscontrate e le proposte di soluzione (nr.) Valore target: =1					
4	<b>Effettuare un costante monitoraggio su tutti gli enti della Difesa (sia area centrale che periferica) in merito ai procedimenti giudiziari che interessano l'A.D., avvalendosi degli elementi in possesso degli SM di F.A./C.do Gen. CC, del Segretariato Generale e/o delle Direzioni di Amministrazione di FA e interforze</b> <b>Indicatore:</b> Procedimenti giudiziari monitorati rispetto ai procedimenti rilevati (%) Valore target: =100%	Si	Si	10		
5	<b>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</b> <b>Indicatori:</b> <b>11.</b> Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100% <b>12.</b> Garantire livello di servizio $\geq$ a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: $\geq$ dato 2018	Si	Si	3		
	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	2021	2022	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<b>Curare il coordinamento dell'attività degli Ispettori con istruzioni e riunioni periodiche, secondo la direttiva sulle attività di ispezione della P.C.M. 2.7.2002 ed in relazione all'evoluzione della normativa di settore</b> <b>Indicatori:</b> 1. Settori per cui l'azione ispettiva è stata indirizzata sulla base delle migliori pratiche riscontrate (nr.) Valore target: =3 2. Nuove normative di settore applicate alle ispezioni (nr.) Valore target: =1	Si	Si	5		
2	<b>Individuazione dei rilievi ricorrenti e/o più significativi formulati nell'anno, nel corso delle ispezioni dirette, e successiva diramazione di apposita circolare agli Organismi della Difesa</b> <b>Indicatori:</b> 1. Rilievi ricorrenti riscontrati nell'anno diversi da quelli relativi all'anno precedente (nr.) Valore target: $\geq$ 1 2. Rilievi ricorrenti riscontrati nell'anno precedente e assenti nell'anno in corso (nr.) Valore target: $\geq$ 1 3. Redazione e diramazione di apposita circolare (nr.) Valore target: $\geq$ 1 4. Rilievi ricorrenti contenuti nella circolare annuale (nr.) Valore target: $\geq$ 1	Si	Si	7		
3	<b>Promuovere le azioni propedeutiche all'accertamento delle responsabilità amministrative e contabili in caso di ammanchi o di danno all'erario riscontrati in sede di ispezione</b> <b>Indicatore:</b> Rapporto tra azioni promosse in fase ispettiva e casi in cui sono state avviate le azioni di responsabilità amministrativa (%) Valore target: =100%	Si	Si	6		
4	<b>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 il completo ristoro dell'Amministrazione delle somme erogate</b> <b>Indicatore:</b> Redazione relazione conclusiva (nr.)	Si	Si	6		

	Valore target: =1					
5	<p><b>Promuovere l'attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" al fine di diffondere la conoscenza degli istituti messi a disposizione dall'Amministrazione per favorire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni</b></p> <p><b>Indicatore:</b> Redazione della Relazione annuale sull'attiva del CUG (nr.) Valore target: =1</p>	Si	Si	5		
6	<p><b>Coordinare il monitoraggio, da parte del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", della fase sperimentale del programma "smart working" in ambito Difesa, tramite rilevazioni/ sondaggi/ questionari/ interviste/ focus group sul grado di soddisfazione dei dipendenti che hanno aderito al programma</b></p> <p><b>Indicatore:</b> Redazione della Relazione annuale sull'attiva del CUG in materia di smart working (nr.) Valore target: =1</p>	Si	Si	5		
7	<p><b>Effettuare le verifiche previste in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali e incompatibilità dei dipendenti civili del Ministero della Difesa</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verifiche attivate in fase di preliminare controllo interno (nr.) Valore target: ≥100</li> <li>2. Elaborazione e diffusione di un documento recante le casistiche emerse ed i quesiti formulati in materia (nr.) Valore target: =1</li> <li>3. Predisposizione di un vademecum con la normativa aggiornata (nr.) Valore target: =1</li> </ol>	Si	Si	4		
8	<p><b>Assicurare, nell'ambito della struttura organizzativa di competenza, la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) nonché di quello discendente rivolto ai dipendenti dell'Amministrazione Difesa (DM 23 marzo 2018)</b></p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iniziative (circolari/linee di indirizzo, promozione di attività formativa, ecc.) intraprese per sensibilizzare il personale dipendente sui contenuti dei Codici (nr.) Valore target: ≥ 1</li> <li>2. Procedimenti disciplinari attivati rispetto alle infrazioni rilevate (%) Valore target: =100%</li> <li>3. Controlli effettuati (nr.) Valore target: ≥1</li> </ol>	Si	Si	3		
9	<p><b>Dare concreta attuazione alle previsioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione relativo al periodo 2018-2020 e sottoporre al RPC le risultanze dell'analisi della gestione del rischio di competenza effettuata nell'anno</b></p> <p><b>Indicatore:</b> Assolvimento delle incombenze previste nel Piano (%) Valore target: =100%</p>	Si	Si	3		
<b>TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI</b>				<b>75</b>		

L'Autorità valutatrice  
IL CAPO DI GABINETTO  
Gen. C.A. Pietro SERINO

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente  
Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Dirig.	Dirigente Generale	ISPEDIFE				
		2021	2022	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
<b>I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE</b>						
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		
<b>II -GESTIONE E REALIZZAZIONE</b>						
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		
<b>III -RELAZIONE E COORDINAMENTO</b>						
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		
<b>TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				21		
<b>OGGETTIVI MIGLIORAMENTI APPORTATI ALLA FUNZIONALITA'/ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DIRETTA/INCARICO RICOPERTO</b>				4		
<b>TOTALE SCHEDA VALUTATIVA</b>				25		
<b>VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)</b>		_____				

Data \_\_\_\_\_

L'Autorità valutatrice  
IL CAPO DI GABINETTO

\_\_\_\_\_

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IL MINISTRO

\_\_\_\_\_

**PAGINA NON SCRITTA**

*Allegato G*

***ELENCO DEI SERVIZI RESI E SOTTOPOSTI A  
RILEVAZIONE DI “CUSTOMER SATISFACTION”***

**PAGINA NON SCRITTA**

## Elenco dei servizi resi alla cittadinanza sottoposti a rilevazione della *customer satisfaction*

Servizio reso alla cittadinanza	Principali caratteristiche del servizio	Ente erogante	Tabella di riferimento della Carta dei Servizi
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche dello Stato Maggiore dell'Esercito	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Stato Maggiore Esercito	Tab. 1
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Comando Generale Arma dei Carabinieri	Tab. 1
Banca dati sulle sepolture dei Caduti in guerra	Servizio di accesso, sul sito istituzionale del Ministero della Difesa (www.difesa.it), alla "banca dati" per la ricerca dei luoghi di sepoltura dei Caduti in guerra	Commissariato Generale Onoranze ai Caduti in guerra	Tab. 2
Sacrari militari	Servizio di accesso alle Aree Sacre (visite individuali e collettive, cerimonie celebrative, culto religioso)	Commissariato Generale Onoranze ai Caduti in guerra	Tab. 10
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Marina Militare	Servizi erogati dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico	Stato Maggiore Marina	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico dell'Aeronautica Militare	Servizi erogati dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico	Stato Maggiore Aeronautica	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico dell'Arma di Carabinieri	Servizi erogati dai Nuclei Relazione con il Pubblico	Comando Generale Arma dei Carabinieri	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico dell'Esercito Italiano	Servizi erogati dagli Uffici Relazione con il Pubblico	Stato Maggiore Esercito	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione generale per il personale militare	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione generale per il personale militare	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione generale per il personale civile	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione generale per il personale civile	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico Direzione generale della previdenza militare e della leva	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione generale della previdenza militare e della leva	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico Direzione Generale di commissariato e di servizi generali	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione generale di commissariato e di servizi generali	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione degli armamenti terrestri	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione degli armamenti terrestri	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione degli armamenti navali	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione degli armamenti navali	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione degli armamenti aeronautici	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione degli armamenti aeronautici	Tab. 11

Servizio reso alla cittadinanza	Principali caratteristiche del servizio	Ente erogante	Tabella di riferimento della Carta dei Servizi
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione informatica telematica e tecnologie avanzate	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione informatica telematica e tecnologie avanzate	Tab. 11
Ufficio per le relazioni con il pubblico della Direzione dei lavori e del demanio	Servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico	Direzione dei lavori e del demanio	Tab. 11
Istituto geografico militare	Servizio di vendita (diretta o tramite "negozi" on-line) di prodotti dell'Istituto Geografico Militare dell'Esercito (cartografia, fotografie aeree, plastici in resina vinilica, testi didattici, culturali e scientifici, prodotti geodetici)	Stato Maggiore Esercito	Tab. 12
Centro informazioni geotopografiche aeronautiche	Servizio di vendita di prodotti editi dal Centro informazioni geotopografiche aeronautiche (cartografia aeronautica, fotografie aeree, pubblicazioni e volumi aeronautici in formato cartaceo ed elettronico)	Stato Maggiore Aeronautica	Tab. 13
Informazioni nautiche e avvisi ai naviganti periodici quindicinali	Servizio di diffusione di bollettini, sul sito <a href="http://www.marina.difesa.it">www.marina.difesa.it</a> , contenenti informazioni ed avvisi di carattere nautico (avvisi per le carte, avvisi per i portolani, avvisi per i radioservizi, avvisi di carattere generale, avvisi per i cataloghi, avvisi per l'elenco fari, ecc.)	Stato Maggiore Marina	Tab. 15

**Elenco dei servizi strutturali e di supporto resi agli utenti interni all'Amministrazione sottoposti a rilevazione della *customer satisfaction***

Servizio reso alla cittadinanza	Principali caratteristiche del servizio	Ente erogante	Tabella di riferimento della Carta dei Servizi
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche dello Stato Maggiore dell'Esercito	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Stato Maggiore Esercito	Tab. 1
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Comando Generale Arma dei Carabinieri	Tab. 1
Sacrari militari	Servizio di accesso alle Aree Sacre (visite individuali e collettive, cerimonie celebrative, culto religioso)	Commissariato Generale Onoranze ai Caduti in guerra	Tab. 2
Attività formativa offerta al personale (militare e civile) del Dicastero	Servizio di formazione specialistica nelle aeree tematiche della "sicurezza" e "informatica"	Ufficio formazione specialistica e didattica	Non compreso nella Carta dei Servizi

*Allegato H*

***ELENCO DEGLI INDICATORI DI SUPPORTO  
COMUNI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE  
DA SOTTOPORRE A RILEVAZIONE IN AMBITO  
DEL MINISTERO DELLA DIFESA***

**PAGINA NON SCRITTA**

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione delle risorse umane	1.1	<b>Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane</b>	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio	<p><b>Numeratore</b>  <u>Personale addetto</u>: occorre quantificare il personale addetto alla gestione delle risorse umane; la soluzione ideale (in un'ottica di <i>full costing</i>) sarebbe quella di individuare tutti gli addetti (sia nella sede centrale che nelle sedi periferiche e negli uffici decentrati) alle attività di gestione risorse umane ad eccezione di coloro che si occupano di formazione: infatti, non potendo ipotizzarsi che la formazione per dipendente sia eguale nelle diverse amministrazioni, bisogna non considerare al numeratore i costi della formazione (in caso contrario, a parità di costo di gestione in senso stretto, amministrazioni eroganti una maggiore formazione per dipendente verrebbero erroneamente giudicati come meno efficienti).  <u>Costo unitario personale addetto</u>: è da intendersi il "costo del lavoro" unitario come da voce del Conto annuale, quindi comprensivo di IRAP. Il costo deve essere quello di competenza nel periodo di riferimento, sia per gli enti in contabilità finanziaria che per quelli in contabilità economica.</p> <p><b>Denominatore</b>  <u>Dipendenti</u>: va indicato il solo personale dipendente in servizio, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, sia a tempo parziale che a tempo pieno, sia di ruolo che non di ruolo distaccato presso la propria amministrazione. In caso di amministrazioni in cui sia rilevante il numero del personale inquadrato con contratti diversi dal lavoro dipendente (collaboratori ecc.), e non sia possibile isolare il costo del personale che si occupa solo dei dipendenti si può calcolare l'indicatore ponendo al denominatore la somma del personale dipendente e del personale non dipendente.</p>	<b>BILANDIFE</b> (supporto di UGPPB)
	1.2	<b>Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile</b>	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	<p><b>Numeratore</b>  I dipendenti in telelavoro vanno sommati a quelli in lavoro agile.</p> <p><b>Denominatore</b>  Va considerato il solo personale dipendente in servizio, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, sia a tempo parziale che a tempo pieno, sia di ruolo che non di ruolo distaccato presso la propria amministrazione.</p>	<b>SMD I Reparto</b>  <b>SGD I Reparto</b>

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione delle risorse umane	1.3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	<b>Numeratore</b> Un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha iniziato almeno un'attività formativa nel periodo di riferimento. Dalle attività formative devono essere escluse quelle relative alla formazione obbligatoria. Per essere inclusa nel calcolo, la specifica attività formativa deve prevedere il rilascio di una certificazione/attestazione.	SGD I Reparto (supporto di DIFEFORM e PERSOCIV)"
	1.4	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio	<b>Denominatore</b> Si escludono i dipendenti non sottoposti a valutazione ai sensi del decreto legislativo n. 150/2009.	SMD I Reparto (per il personale civile delle aree funzionali)  SGD I Reparto (per il personale civile dirigenziale di 1^ e 2^ fascia)
	1.5	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale in servizio	N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio	<b>Unità organizzativa</b> Si intende quella di livello inferiore nell'organizzazione, vale a dire al di sotto del quale non esistono altre unità organizzative (ad es., servizio, ufficio, reparto o altra unità comunque denominata).	SMD I Reparto  SGD I Reparto
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	2.1	Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi	<b>Spesa</b> Per gli enti in contabilità finanziaria, il riferimento è al pagato (cassa) e non all'impegnato; per gli enti in contabilità economica, sia al numeratore che al denominatore, vanno considerati i costi di competenza economica.	DAGED
	2.2	Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili	<b>Metri quadrati disponibili</b> Per il computo si rimanda alla circolare dell'Agenzia del Demanio n. 20494 del 2012.	SMD IV Reparto

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.1	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID	Si fa riferimento ai servizi <i>online</i> ai quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione.	SMD VI Reparto
	3.2	Percentuale di servizi <i>full digital</i>	N. di servizi che siano interamente <i>online</i> , integrati e <i>full digital</i> / N. di servizi erogati	<b>Numeratore</b> Per servizi <i>full digital</i> si intendono tutti quei servizi che consentono a cittadini e imprese di avviare e completare un servizio completamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti. <b>Denominatore</b> Nel computo dei servizi erogati vanno considerati quelli indicati nella carta dei servizi.	SMD VI Reparto
	3.3	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	//	SMD VI Reparto
	3.4	Percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	//	SMD VI Reparto
	3.5	Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di <i>dataset</i> pubblicati in formato aperto / N. di <i>dataset</i> previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	<b>Denominatore</b> Il paniere dinamico di <i>dataset</i> è definito ed aggiornato da Agid al seguente indirizzo: <a href="https://www.dati.gov.it/content/rapporto-annuale-disponibilit-banche-dati-pubbliche-formato-aperto-paniere-dinamico-dataset">https://www.dati.gov.it/content/rapporto-annuale-disponibilit-banche-dati-pubbliche-formato-aperto-paniere-dinamico-dataset</a>	SMD VI Reparto

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.6	Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata <i>[full digital]</i>	Tale indicatore assume valore "si" se almeno tre processi su quattro sono digitali, altrimenti assume valore "no".	SMD VI Reparto
Gestione della comunicazione e della trasparenza	4.1	Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365	L'indicatore misura il numero di accessi medi giornalieri al portale istituzionale. <b>Numeratore</b> Numero di accessi unici annuali al portale istituzionale. <b>Denominatore</b> Numero di giorni annuali standard.	SMD DIPICOM
	4.2	Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV	<b>Numeratore</b> Si considera la somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV (di cui alla delibera ANAC n. 141 del 2019). <b>Denominatore</b> Si considera la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella.	BLD (RPCT A.D.)

(\*) Ove necessario, gli EEdO referenti potranno autonomamente estendere la raccolta dei dati anche a tutte le articolazioni interessate all'attività/servizio misurato (FF.AA./CC).

*Allegato I*

***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE***

**PAGINA NON SCRITTA**

## Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022

Tra i compiti che la Direttiva 7 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, attribuisce ai CUG, rientrano compiti propositivi di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro. Tali compiti sono stati consolidati e ampliati con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

L’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell’organizzazione del lavoro. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, assenza di discriminazioni, salute e sicurezza, è un elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. A questo scopo il CUG Difesa, sentito il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, propone all’Amministrazione il seguente Piano Triennale di Azioni Positive, che contiene non solo misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini, ma anche misure dirette a implementare il benessere organizzativo del Ministero e a favorire l’instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dalle P.A. (come da art. 48 D.Lgs. 198/06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”), per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” (art. 6, comma 6) che dispone il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Inoltre, ai sensi del paragrafo n. 3.2 della nuova Direttiva n.2/19, la relazione sulla situazione del personale che il CUG deve presentare entro il 30 marzo di ogni anno agli organismi di indirizzo politico-amministrativo deve contenere un’apposita sezione sulla attuazione del PTAP e, in caso di mancata adozione, la segnalazione dell’inadempienza dell’Amministrazione. La relazione, che deve essere trasmessa anche all’OIV, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, sono oggi anche una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

E’ infatti previsto che fra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve verificare, vi sia anche quello della promozione delle pari opportunità.

Diventa allora fondamentale che vi sia una stretta correlazione tra la pianificazione di azioni positive per le pari opportunità, la pianificazione della *performance* e la pianificazione nell’ambito della trasparenza ed integrità, che andranno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere non un mero adempimento formale, ma strumenti di vera innovazione e di cambiamento della cultura organizzativa dell’Amministrazione. A tal fine la nuova Direttiva n. 2/19 prevede espressamente, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, che il PTAP debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

## PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della Difesa nei confronti del personale civile e nasce con lo scopo di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità sul luogo di lavoro.

Il Piano vuole essere uno strumento che dia sistematicità alle varie azioni già poste in essere e sia concreto in contesti specifici, promuovendo il benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Persegue obiettivi democratici di uguaglianza sostanziale, obiettivi volti ad attivare buone prassi, a valorizzare le differenze per consentire un reale e consapevole rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini all'interno del Dicastero.

Il Ministero, consapevole dell'importanza delle tematiche soprarichiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale, che si pone come strumento per promuovere il cambiamento culturale verso la parità di lavoro e nel lavoro tra tutti i dipendenti senza distinzione di genere, razza e altro, e per perseguire il benessere organizzativo dell'Amministrazione.

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa nazionale in materia di pari opportunità è stata fortemente influenzata dall'Unione Europea. Particolarmente incisiva è stata la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo **2006/54/CE** del 5 luglio 2006, trasposta nel **D.Lgs. n. 5/2010**, recante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego. Tra le fonti nazionali un tappa fondamentale è costituita dalla **L. n. 125/1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che ha introdotto per la prima volta la nozione di azioni positive, successivamente ripresa dall'art. 42 e ss. del **D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità** tra uomo e donna **a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246**, che ha riordinato in un unico testo la legislazione in materia di pari opportunità.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Tra le altre fonti importanti occorre citare la **Direttiva 23 maggio 2007**, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, con cui sono state specificate, tra l'altro, le finalità che i Piani triennali devono perseguire, individuando gli ambiti più significativi su cui intervenire, nonché il **D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Il decreto, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Punto di svolta è stata la **L. 4 novembre 2010 n. 183**, che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del **D.Lgs. 165/2001**.

In particolare, all'**art. 1** si prevede che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. **L'art. 7**, comma 1, stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono

altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”. **L’art. 57**, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano “al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data in vigore della presente disposizione (23 marzo 2011) e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.

Vanno inoltre richiamati:

- l’art. 28 comma 1 del **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che prevede che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lett. a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;
- la **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;
- la **Legge 7 agosto 2015 n. 124** “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche);
- la **direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, che contiene gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della L. 124/2015 e le linee guida sulle regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- il **D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015** “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- il **D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90** “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” ed in particolare l’art. 9 con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l’art. 38 *septies*, rubricato “Bilancio di Genere”;
- la Circolare n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato del 5 luglio 2017 (Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto Generale dello Stato 2016).
- la Dichiarazione dei Ministri di cui alla Riunione Ministeriale G7 sulle Pari Opportunità, tenutasi a Taormina il 15 e 16 novembre 2017;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Non meno significative sono le delibere adottate dalla *Civit* (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione):

- delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*”;
- delibera n. 3/2012 “Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici”;
- delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D.Lgs. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”;

- delibera 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance* (art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009”;
- delibera n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;
- delibera n. 72/2013 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- approvazione del Piano nazionale anticorruzione: determinazione n. 831 del 3 agosto 2016, n. 1208 del 27 novembre 2017, n. 1074 del 21 novembre 2018.

Da ultimo, nell’ambito dell’Amministrazione Difesa, è necessario citare:

- il Codice dell’Ordinamento Militare (D.Lgs. n.66/2010, artt. 24, 930, 1467, 1468, 1493, 1496, 1525);
- il Testo Unico delle disposizioni regolamentari in materia di Ordinamento militare (D.P.R. n. 90/2010, art. 585);
- il Decreto Ministeriale 18 aprile 2002 (Transito di personale delle Forze Armate e dell’Arma dei carabinieri giudicato non idoneo al servizio militare incondizionato per lesioni dipendenti o non da causa di servizio nelle aree funzionali del personale civile del Ministero della Difesa);
- il Codice di condotta contro le molestie sessuali (D.M. 6 novembre 2008);
- il Piano triennale della *performance* 2019/2021;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019/2021;
- le Linee guida di SMD sulla parità di trattamento, rapporti interpersonali, tutela della famiglia e della genitorialità;
- la Direttiva sull’ “Etica militare” di SMD.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Descritto il contesto normativo all’interno del quale si inserisce il presente Piano, si analizza di seguito il contesto specifico del Ministero della Difesa, sia dal punto di vista organizzativo che delle risorse umane.

## GRAFICI DATI DEL PERSONALE

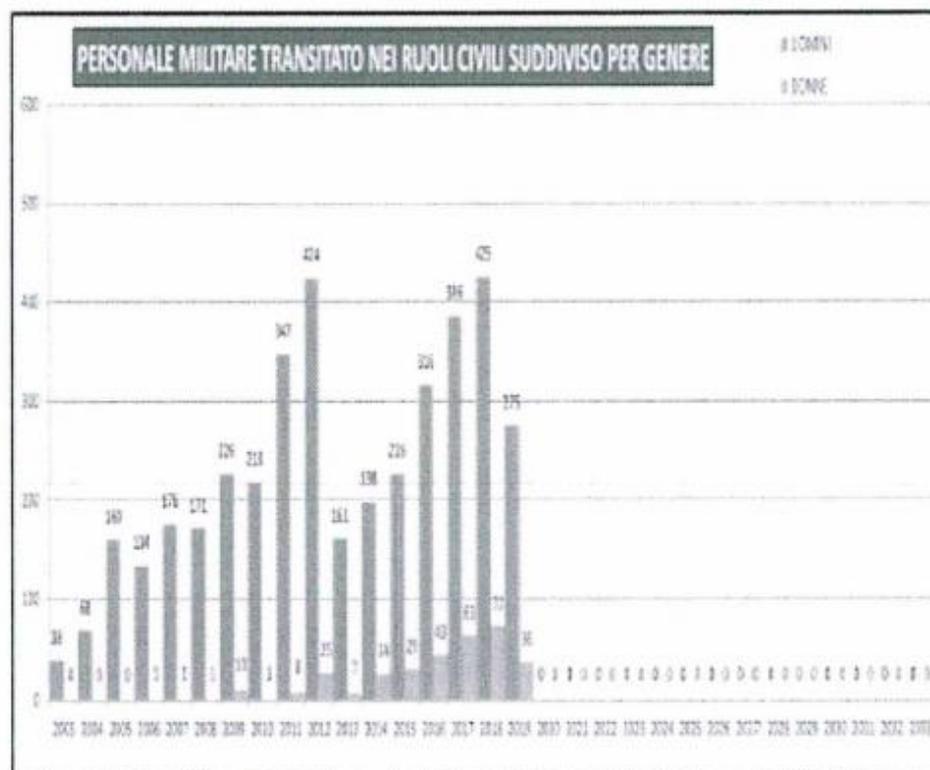
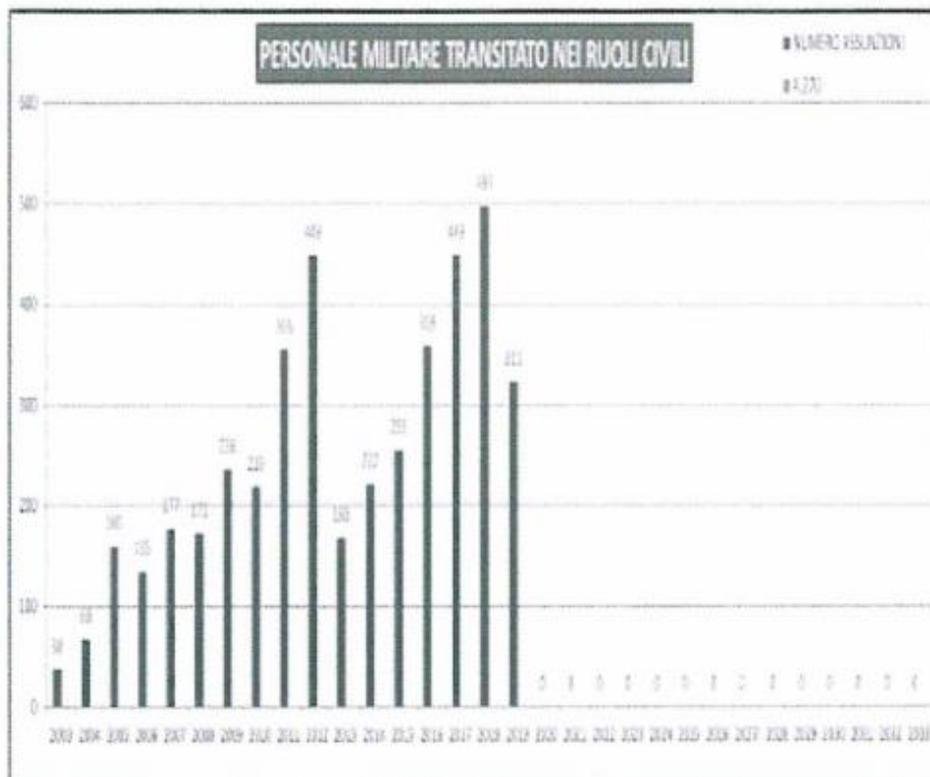
PERSONALE DIRIGENZIALE	UOMINI					DONNE				
	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE 60	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE 60
DIRIGENTE 1^ FASCIA					2				2	4
DIRIGENTE 2^ FASCIA		1	14	14	9		3	9	11	8
INCARICHI DIR. 2^ FASCIA								2		1
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,25%</b>	<b>17,50%</b>	<b>17,50%</b>	<b>13,75%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,75%</b>	<b>13,75%</b>	<b>16,25%</b>	<b>16,25%</b>

PERSONALE NON DIRIGENZIALE (per area-fascia)	UOMINI					DONNE				
	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE 60	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE 60
A1-F2					1					1
A1-F3			115	645	264			83	357	58
A2-F1	5	15	9	14	3		6	4	3	1
A2-F2	21	684	286	109	28	5	172	30	22	3
A2-F3	7	666	1.301	4.221	1.792	5	96	336	1.795	603
A2-F4	1	104	460	2.204	1.578		11	77	1.231	594
A2-F5	4	30	180	405	250		6	53	428	178
A2-F6		10	36	23	22		1	1	8	3
A3-F1		1	48	47	3		1	8	5	1
A3-F2		28	143	114	25		14	95	114	14
A3-F3	3	23	162	221	67	1	10	207	232	44
A3-F4	1	16	58	48	37		10	29	46	20
A3-F5		1	39	66	29			52	105	25
A3-F6				15	6			3	14	5
A3-F7				2	3				2	6
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>42</b>	<b>1.578</b>	<b>2.837</b>	<b>8.134</b>	<b>4.108</b>	<b>11</b>	<b>327</b>	<b>978</b>	<b>4.362</b>	<b>1.556</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0,18%</b>	<b>6,59%</b>	<b>11,85%</b>	<b>33,99%</b>	<b>17,16%</b>	<b>0,04%</b>	<b>1,37%</b>	<b>4,09%</b>	<b>18,23%</b>	<b>6,50%</b>

	UOMINI					DONNE				
	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE I 60	FINO A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	OLTRE I 60
PART-TIME A RICHIESTA - VERTICALE		17	65	120	27		6	56	204	45
PART-TIME A RICHIESTA - ORIZZONTALE		6	23	67	18		21	107	334	72
PART-TIME A RICHIESTA - MISTO			4	18	5		2	30	95	13
TELELAVORO										
LAVORO AGILE (*)		2	2	3	1		1	6	9	
ORARI FLESSIBILI										
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>94</b>	<b>208</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>199</b>	<b>642</b>	<b>130</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,81%</b>	<b>6,82%</b>	<b>15,08%</b>	<b>3,70%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,18%</b>	<b>14,43%</b>	<b>46,56%</b>	<b>9,43%</b>

Consistenze Personale Militare transitato nei ruoli civili del Ministero della Difesa Periodo 2003/2019  
situazione aggiornata al 31/03/2019

ANNO	ASSUNZIONI	UOMINI	DONNE
2003	38	38	0
2004	68	68	0
2005	160	160	0
2006	135	134	1
2007	177	176	1
2008	172	171	1
2009	236	226	10
2010	219	218	1
2011	355	347	8
2012	449	424	25
2013	168	161	7
2014	222	198	24
2015	256	226	29
2016	359	316	43
2017	449	386	63
2018	497	425	72
2019	311	275	36
2020	0	0	0
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0
2026	0	0	0
2027	0	0	0
2028	0	0	0
2029	0	0	0
2030	0	0	0
2031	0	0	0
2032	0	0	0
2033	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>4.270</b>	<b>3.949</b>	<b>321</b>



2003 / 2019

PERSONALE MILITARE TRANSITATO NEI RUOLI CIVILI A FAR DATA DAL 30/04/2003 SITUAZIONE AGGIORNATA AL 31/12/2019								
Forza Armata di Provenienza		Area di Assegnazione						
		SME	SMD	SMA	ARMA CC	SEGRIFESA	L.M.D.	ONERCADUTI
ESERCITO	1.311	1.072	75	85	11	64	1	15
MARINA	2.323	114	1.823	121	12	17	1	0
AERONAUTICA	119	24	3	125	2	4	1	1
ARMA CC	617	122	52	75	240	53	1	7
TOTALE TRANSITATI	4.270	1.333	1.948	412	348	148	10	23

## AZIONI POSITIVE

### 1. PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE

Gestire il Benessere significa riconoscere e utilizzare i punti di forza dei lavoratori di diverso genere, età, provenienza etnica, livello di *work ability*, progettando e modificando opportunamente i contenuti di lavoro e promuovendo contemporaneamente sia i benefici economici sia il benessere psicosociale.

Obiettivi:

- promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso strumenti di gestione delle risorse umane;
- adottare strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità ai sensi della Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- valorizzare il personale come risorsa strategica per garantire che la Difesa possa svolgere al meglio i compiti assegnati, in linea con quanto previsto dal Libro Bianco per la Sicurezza Internazionale e la Difesa;
- modernizzare e migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale del personale, come sancito dalla L. n. 124 del 7.08.2015;
- aumentare la produttività in un contesto di competitività e innovazione.

PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
1.1	<b>Adozione Codice Etico ai sensi della Direttiva n. 2/19</b> Integrazione del Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali, attualmente ancora in vigore, attraverso l'introduzione di strumenti di prevenzione riconducibili ad ogni forma di disagio lavorativo, nonché strumenti in grado di contribuire al benessere organizzativo.	Dal 1° anno	Gabinetto del Ministro/Ufficio legislativo Organi programmatori (SGD e SMD) CUG	Fatto/non fatto
1.2	<b>Istituzione Ufficio Staff Consigliere/a di Fiducia</b> Primario strumento di attuazione del Codice è il/la Consigliere/a, attualmente unico per tutto il Ministero della Difesa. A supporto di tale figura si prevede l'istituzione di un Ufficio di Staff di diretta collaborazione, composto da personale di fiducia, alimentato da membri del CUG e/o da personale del Dicastero a doppio incarico con competenze ed esperienze specifiche.	Dal 1° anno	Gabinetto del Ministro Organi programmatori (SGD e SMD) CUG Consigliere/a di fiducia PERSOCIV	Fatto/non fatto

PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
1.3	<b>Linee attuative dei Servizi/Sezioni Benessere e Organizzazione</b> Redazione di un documento che disciplini il funzionamento dei nuovi organismi.	1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto
1.4	<b>Studio di fattibilità per l'attivazione di nuove Servizi/Sezioni</b> Il/la Consigliere/a, in collaborazione con l'Ufficio di Staff e la Sezione Benessere e Organizzazione, provvederà allo studio dei bisogni organizzativi per valutare la creazione ed eventuale attivazione di nuove Sezioni in altre realtà.	Dal 2° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto  N. Servizi/Sezioni istituiti
1.5	<b>Banca dati sulle competenze professionali e formative</b> Il CUG e il/la Consigliere/a, tramite l'Ufficio di Staff, raccoglierà in una banca dati le informazioni curriculari di tutto il personale civile, comprensive non solo dei titoli di studio posseduti ma anche delle esperienze maturate in altri ambiti. Quanto sopra al fine di una valorizzazione del potenziale umano non legata esclusivamente all'anzianità di servizio.	Dal 2° anno aggiornamento annuale	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff PERSOCIV	Fatto/non fatto
1.6	<b>Indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo</b> Prendendo spunto dalle precedenti indagini sul benessere organizzativo svolte dall'OIV, realizzare un'indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo, tramite somministrazione di questionari e analisi in focus group per l'elaborazione di proposte migliorative, su un campione rappresentativo della popolazione.	Dal 1° anno per ogni annualità	Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione Eventuali collaborazioni con università o enti di ricerca	Fatto/non fatto N. azioni realizzate
1.7	<b>Analisi situazione personale con disabilità</b> Raccolta e analisi dati relativi al personale civile con disabilità e predisposizione di azioni mirate.	Dal 1° anno	CUG PERSOCIV	Fatto/non fatto N. azioni realizzate
1.8	<b>Promozione di uno stile di vita attivo e sano a tutte le età</b> Attivazione di varie misure, tra cui apertura di palestre, estensione dell'utilizzo delle strutture sportive al personale civile, eventualmente anche mediante la partecipazione ad attività sportive riservate solo al personale militare, attività extra-lavorative, cartellonistica relativa alle informazioni alimentare nei luoghi preposti.	Dal 1° anno	Sezione Benessere e Organizzazione Medico competente Servizio prevenzione e protezione	N. azioni realizzate
1.9	<b>Promozione di progetti per l'invecchiamento attivo della forza lavoro</b> Alla luce dei dati, che evidenziano un innalzamento dell'età media della popolazione lavoratrice, individuare progetti specifici focalizzati sulle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici anziani/e, al fine di evitare discriminazioni dovute all'età e agevolare l'invecchiamento attivo	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	N. azioni realizzate
1.10	<b>Studio di fattibilità per l'introduzione dei nuclei di ascolto organizzato</b> Prevedere uno studio che analizzi la possibilità e le modalità di istituzione di tali nuclei, in base a quanto previsto dalla direttiva n. 2/2019	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) CUG Consigliere/a di Fiducia PERSOCIV	Fatto/non fatto

PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
1.11	<p><b>Analisi situazione e criticità del personale transitato dai ruoli militari (art.930 Codice Ordinamento Militare)</b></p> <p>Sulla base delle rendicontazioni del Gruppo di Lavoro appositamente costituito in seno al CUG, richiedere la collaborazione con altre commissioni istituite in ambito Difesa al fine di gestire le criticità emerse e valutare proposte migliorative.</p>	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) CUG Consigliere/a di Fiducia PERSOCIV	Fatto/non fatto

## 2. CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA

La conciliazione lavoro/vita privata è un tema che ha assunto un interesse sempre maggiore per la P.A. anche attraverso la recente riforma. Richiede strategie di intervento in grado di incidere su diversi fronti: modalità organizzative e tempi di lavoro, servizi per la famiglia e la persona, organizzazione dei tempi e degli spazi delle città, responsabilità di donne e uomini nel lavoro di cura, etc.

Obiettivi:

- Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita personale e familiare;
- Incrementare il benessere organizzativo del personale attraverso le misure di conciliazione;
- Migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alla gestione delle esigenze derivanti dal lavoro e dalla vita personale.

CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
2.1	<p><b>Sensibilizzare gli Organi programmatori (SGD/SMD) all'aggiornamento del Regolamento interno per l'adozione dello "smart working" o "lavoro agile", redatto in data 31 Maggio 2018</b></p> <p>Sensibilizzare l'aggiornamento del Regolamento sia al fine di estendere le attività espletabili in "smart working", sia al fine di estendere lo stesso agli enti dislocati su tutto il territorio nazionale.</p>	1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD)	Fatto/non fatto
2.2	<p><b>Monitoraggio smart working</b></p> <p>Monitorare attraverso rilevazioni, sondaggi, questionari, interviste, focus group, il grado di soddisfazione dei dipendenti che hanno aderito al programma.</p>	Dal 1° anno per ogni annualità	Organi Programmatori (SGD e SMD) CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff	Fatto/non fatto
2.3	<p><b>Studio delle esigenze legate alla cura e all'assistenza degli anziani presenti nelle famiglie dei dipendenti. Eventuale attivazione di convenzioni anche in sinergia con altre Amministrazioni</b></p> <p>Dall'analisi dei dati relativi all'età del personale civile emerge che la maggior parte della popolazione lavorativa ha un'età superiore ai 50 anni, si ritiene opportuno indagare, attraverso un questionario, i bisogni delle famiglie e conseguentemente la possibilità di creare una rete di supporto che agevoli il lavoratore nella gestione familiare.</p>	Dal 2° anno	E/D/R	Fatto/non fatto  N. convenzioni realizzate
2.4	<p><b>Estensione delle convenzioni con le strutture pubbliche e private per la cura dei figli/nipoti in età prescolare o con disabilità, anche in sinergia con altre Amministrazioni</b></p>	Dal 2° anno	E/D/R	N. convenzioni realizzate

CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
2.5	Istituzione della figura del <i>mobility manager</i> , laddove se ne ravvisi l'esigenza, e estensione della flessibilità dell'orario	Dal 2° anno	E/D/R	N. dei <i>mobility manager</i>  N. di Enti che hanno ampliato la flessibilità oraria
2.6	Facilitazione della mobilità interna del personale, attraverso semplificazione delle procedure	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SMD e SGD) PERSOCIV	N. azioni realizzate
2.7	<b>Sensibilizzazione dei dirigenti sul tema della conciliazione lavoro/vita privata</b> Promuovere gli strumenti di conciliazione; sensibilizzare i dirigenti sulla ricaduta positiva che gli stessi hanno sul benessere organizzativo, sulla quantità e qualità del lavoro svolto nonché sulla diminuzione delle assenze dal lavoro.	Dal 1° anno	Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Servizi prevenzione e protezione Mobile training team	N. azioni realizzate

### 3. FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Nell'ambito dello sviluppo del personale e dell'organizzazione la formazione e la comunicazione sono leve strategiche per la gestione del cambiamento organizzativo, dell'efficienza e dell'efficacia operativa del personale. La costruzione di percorsi formativi attagliati alle esigenze organizzative permette di costituire un set di competenze che influiscono sul clima organizzativo, sulle culture e sulla convivenza organizzativa, elementi che rendono "sana e produttiva l'organizzazione". A partire dalla risoluzione del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, il concetto di apprendimento continuo è diventato un concetto fondamentale nella strategia europea e si basa su quattro punti: "occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità".

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri le Amministrazioni Pubbliche devono inoltre prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto della violenza di genere per tutto il personale ivi compresa la dirigenza.

Obiettivi:

- promuovere un processo di apprendimento che si protrae per tutto l'arco di vita di una persona così detto *life long learning* ovvero formazione continua;
- sviluppare *soft skill* per valorizzare il capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazione del Ministero della Difesa attraverso la formazione esperienziale;
- sviluppare competenze per la gestione dello stress, la negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali e di gruppo, ottimizzando le risorse umane per ottenere "il massimo risultato con il minimo sforzo nell'unità di tempo";
- garantire pari opportunità nell'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero appartenente sia all'area centrale che periferica;
- affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere.

FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
3.1	Ciclo di seminari aventi lo scopo di promuovere la salute psicofisica dei lavoratori, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età	Dal 1° anno	Sezione Benessere e Organizzazione in coordinazione con gli istituti di sanità	N. di seminari realizzati e

<b>FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE</b>				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
			militare, collaborazione con Enti esterni (università, centri di ricerca, ordini professionali) Mobile training team	di strutture coperte
<b>3.2</b>	<b>Istituzione di un <i>Mobile training team</i> sulle materie del codice etico e del Sistema Benessere</b> Al fine di diffondere in modo capillare le tematiche di cui sopra e consentire una conoscenza delle stesse a tutti i lavoratori, anche a quelli in servizio presso Enti non dotati di sistemi di video conferenza, viene istituito un team di docenti itineranti interni al Ministero con competenze specifiche sulle materie da trattare.	Dal 2° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff PERSOCIV	Fatto/non fatto
<b>3.3</b>	<b>Garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale</b> Assicurare la formazione decentrata tramite: - strumenti di video conferenza/e-learning - mobile training teams - attivazione di corsi in loco o implementazione di quelli già esistenti	Dal 1° anno	CUG DIFEFORM	N. azioni realizzate
<b>3.4</b>	<b>Seminari informativi sul Sistema benessere del Ministero della Difesa e sulla promozione delle pari opportunità</b>	Dal 1° anno	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere DIFEFORM Collaborazione con Enti esterni	N. di seminari realizzati e di strutture coperte
<b>3.5</b>	<b>Formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere</b> Sviluppare competenze utili al contrasto di discriminazioni, molestie e violenza di genere, rivolti a varie tipologie di personale civile e militare. Inserire, ove possibile, appositi moduli all'interno della formazione obbligatoria in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, così come previsto dal paragrafo 3.5 della Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.	Dal 1° anno	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere SMD CASD DIFEFORM Collaborazione con Enti esterni	N. di iniziative realizzate
<b>3.6</b>	<b>Seminari sulla comunicazione e sull'uso del linguaggio con attenzione alla valorizzazione delle differenze e al rispetto della dignità della persona</b>	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia	N. di seminari realizzati e

<b>FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE</b>				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
			Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere Interforze <i>Mobile training team</i> Collaborazione con Enti esterni E/D/R	di strutture coperte
<b>3.7</b>	<b>Corsi di Formazione differenziati in base alla qualifica e alle esigenze del ruolo</b> Accrescere competenze trasversali (leadership, comunicazione, negoziazione, etc.) utili per gestire situazioni di conflitto e favorire un clima organizzativo positivo indispensabile per il raggiungimento del benessere individuale ed organizzativo e della produttività.	Dal 2° anno	Sezione Benessere e Organizzazione in coordinazione con gli istituti di formazione interni al Ministero della Difesa, collaborazione con Enti esterni (università, centri di ricerca, ordini professionali) Consigliere/a di Fiducia <i>Mobile training team</i>	N. di corsi realizzati e di strutture coperte
<b>3.8</b>	<b>Seminari indirizzati al personale ex-militare e transitati nei ruoli civili</b> Stante il consistente numero di personale ex militare transitato nei ruoli civili, si ritiene opportuno formare il personale relativamente all'assunzione del nuovo status.	Dal 1° anno	DIFEFORM	N. di seminari realizzati, N. di persone formate
<b>3.9</b>	<b>Costruzione di un sito intranet interattivo per la Sezione Benessere e Organizzazione</b> Al fine di facilitare l'informazione degli eventi organizzativi, facilitare la comunicazione e stabilire una piattaforma interattiva con il personale.	Dal 2° anno	SGD Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto
<b>3.10</b>	<b>Incrementare l'accesso del personale civile ai corsi organizzati da strutture militari e viceversa</b> Stabilire una piattaforma comunicativa comune tesa a stabilire un clima organizzativo favorevole al benessere del personale tutto e della produttività.	Dal 2° anno	Tutte le scuole di formazioni della Difesa	N. partecipanti
<b>3.11</b>	<b>Formazione specifica per i Dirigenti</b> Prevedere degli incontri formativi mirati alla dirigenza al fine di sviluppare una gestione delle risorse umane improntata al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alla valorizzazione delle diversità.	Dal 2° anno	Consigliere/a di Fiducia <i>Mobile training team</i> Sezione Benessere e Organizzazione DIFEFORM	N. incontri realizzati
<b>3.12</b>	<b>Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere</b> Prevedere iniziative formative, rivolte a tutto il personale ivi compresi i livelli apicali, anche utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione	N. di iniziative realizzate

#### **4. PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG, DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA E DEL REFERENTE PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITA' IN AMBITO DICASTERO**

La garanzia di un ambiente di lavoro, che rispetti i lavoratori e le lavoratrici, contribuisce a migliorare l'efficienza delle prestazioni e a creare un clima lavorativo sereno e privo di situazioni di disagio. Il

CUG, il/la Consigliere/a di Fiducia e il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito dicastero rappresentano strumenti a disposizione dell'Amministrazione per tutelare la salute organizzativa e quella del/la singolo/a lavoratore/lavoratrice: il CUG con funzioni di carattere "politico strategico" attraverso compiti propositivi, consultivi e di verifica; il/la Consigliere/a di Fiducia con funzioni più "dirette ed operative" rivolte a progettare e attuare interventi in un'ottica di promozione del benessere e prevenzione del disagio; il Referente per promuovere e curare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*.

Obiettivi:

- Diffondere la cultura delle pari opportunità e della tutela della dignità delle persone;
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nell'ambiente lavorativo;
- Promuovere il benessere organizzativo e valorizzare le risorse umane;
- Sostenere il/la dipendente civile nell'affrontare il disagio lavorativo;
- Favorire la comunicazione e la collaborazione del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia con altri organismi, interni ed esterni al Ministero della Difesa, che si occupano di materie analoghe.

<b>PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG, DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA E DEL REFERENTE PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITA'</b>				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
<b>4.1</b>	<b>Diffondere la conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia</b> Implementare la conoscenza del CUG e della Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici, tramite seminari informativi e ogni altro strumento utile allo scopo.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff E/D/R	N. azioni realizzate
<b>4.2</b>	<b>Rendere accessibili le informazioni su CUG e Consigliere/a di Fiducia sia all'interno che all'esterno dell'AD</b> Promuovere la conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia tramite l'aggiornamento costante del sito internet dedicato, attraverso la costituzione di una redazione web.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff	Fatto/non fatto
<b>4.3</b>	<b>Assicurare una segreteria tecnica al CUG</b> Stante le vaste e ulteriori competenze e attività attribuita dalla Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, prevedere che l'attuale segreteria venga implementata con personale adeguatamente formato nelle materie di cui il CUG si occupa	1° anno	SGD CUG	Fatto/non fatto
<b>4.4</b>	<b>Diffusione del Piano di Azioni Positive</b> Promuovere la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG attraverso interventi di presentazione del Piano di Azioni Positive.	1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Redazione web	N. interventi e Enti coinvolti
<b>4.5</b>	<b>Promuovere l'attività consultiva del CUG</b> Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.	Dal 1° anno	CUG PERSOCIV	N. sedute cui partecipano componenti del CUG e/o numero pareri/proposte formulati
<b>4.6</b>	<b>Promuovere la comunicazione e la collaborazione tra il CUG, il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, il/la Consigliere/a di Fiducia e l'OIV</b> Tra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve	Dal 1° anno	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero	N. momenti di confronto

<b>PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG, DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA E DEL REFERENTE PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITA'</b>				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
	verificare, figura anche quello della promozione delle pari opportunità; è quindi necessario un confronto tra gli organismi che si occupano della valutazione della performance e quelli che si occupano della promozione delle pari opportunità.		Consigliere/a di Fiducia OIV	
<b>4.7</b>	<b>Favorire i rapporti tra il CUG, il/la Consigliere/a di Fiducia, la Sezione Benessere e Organizzazione e il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero</b> Prevedere la partecipazione del Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, del/la Consigliere/a di Fiducia e del responsabile della Sezione Benessere e Organizzazione alle riunioni del CUG, nonché prevedere altri momenti di confronto.	Dal 1° anno	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Responsabile Sezione Benessere e Organizzazione	N. riunioni N. momenti di confronto
<b>4.8</b>	<b>Assicurare la presenza del CUG alla Rete dei CUG</b> Garantire la presenza del CUG all'interno della Rete e delle singole commissioni che vi operano.	Dal 1° anno	CUG Rete dei CUG	N. riunioni del Forum N. riunioni delle commissioni
<b>4.9</b>	<b>Promuovere la comunicazione e la collaborazione tra il CUG e il Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare</b> Prevedere dei momenti di confronto tra CUG e Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare, anche al fine di realizzare eventuali azioni in sinergia.	Dal 1° anno	CUG Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare	N. momenti di confronto n. azioni realizzate

## 5. PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute tutelata dall'art. 32 della Costituzione non è intesa in senso limitativo come assenza di malattia e/o infermità fisiche/psichiche, ma come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, così come definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il diritto alla salute viene riconosciuto anche e soprattutto sui luoghi di lavoro, dove spetta al datore di lavoro garantirlo ad ogni singolo lavoratore, adeguandosi agli obblighi imposti dalla legge con il D.Lgs. 81/2008. Cardine di tutto il sistema è il concetto di prevenzione dei rischi, che non riguardano più solamente l'ambito fisico, ma anche l'aspetto psico-sociale della prestazione lavorativa.

Obiettivi:

- Promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Sostenere l'attenzione e la valorizzazione delle differenze, in particolar modo in ottica di genere e di età, in ogni processo lavorativo;
- Promuovere l'importanza della prevenzione e degli stili di vita sani.

<b>PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
<b>5.1</b>	<b>Valutazione dei rischi in ottica di genere e di età</b> Integrazione dei moduli formativi e di aggiornamento previsti dal D.Lgs. 81/08 rivolti ai dirigenti, RSPP, RLS e lavoratori.	Dal 1° anno per ogni annualità	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff <i>Mobile training team</i> Servizio prevenzione/protezione DIFEFORM Segredifesa I Reparto - 4° Ufficio	N. moduli attivati

PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
<b>5.2</b>	<b>Rischi psicosociali o stress lavoro correlato</b> Integrazione dei moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 rivolti ai dirigenti, RSPP, RLS e lavoratori.	Dal 1° anno per ogni annualità	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff <i>Mobile training team</i> Servizio Prevenzione/ Protezione DIFEFORM	N. moduli attivati
<b>5.3</b>	<b>Prevenzione e stili di vita sani</b> Interventi di formazione/informazione e iniziative volti a promuovere stili di vita sani e a sottolineare l'importanza della prevenzione per l'intera vita lavorativa.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Servizio Prevenzione/ Protezione Sezione Benessere e Organizzazione	N. azioni realizzate

### INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET

Per l'attuazione delle suddette azioni positive, con riferimento ad ogni singolo ambito di intervento, il Ministero individuerà con cadenza annuale le risorse economiche necessarie e i relativi capitoli di spesa. Il CUG e il/la Consigliere/a di fiducia, per l'attuazione degli obiettivi inseriti nel presente PTAP, si potranno avvalere di un gruppo di studio per monitorare e reperire fonti di finanziamento anche aggiuntivi al bilancio del Dicastero, con particolare attenzione ai fondi di finanziamento europeo. Quanto sopra al fine di consentire una pianificazione di attività mirate e continue, oltre alla gestione e realizzazione delle iniziative previste dal presente Piano.

### AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA

Il presente piano dovrà essere portato a conoscenza di tutti gli Enti del Ministero tramite gli Stati Maggiori e il Segretariato Generale, che avranno cura di evidenziarne l'obbligatorietà e l'importanza anche ai fini della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I soggetti attuatori, presenti nel PTAP, compresi i singoli E/D/R qualora direttamente interessati nella realizzazione di azioni positive, dovranno comunicare semestralmente al CUG, per il tramite dell'Ufficio di Staff del/la Consigliere/a di Fiducia, l'avanzamento dei lavori e le criticità riscontrate, nonché i risultati raggiunti al termine di ogni anno.

Sulla base delle informazioni ricevute il CUG, ai sensi della Direttiva n. 2/2019, presenterà una relazione sulla situazione del personale contenente un'apposita sezione sull'attuazione del presente piano.

**PAGINA NON SCRITTA**

