

**Allegato F: Obiettivi di *performance* relativi ai
Dirigenti Civili con incarico di Livello Generale**

RISULTATI OPERATIVI 2026

Dir.	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	CAPO UFFICIO LEGISLATIVO				
		2027	2028	Peso	Coeff. risultato	Punt .
1	<p>Qualità della produzione normativa</p> <p>Curare l'attività di definizione delle iniziative legislative e regolamentari nelle materie di competenza del Ministero, assicurando elevati standard di qualità del linguaggio normativo, la fattibilità applicativa delle disposizioni, la semplificazione e lo snellimento del quadro regolatorio, nonché l'effettuazione dell'analisi dell'impatto della regolamentazione.</p> <p>Indicatore 1: Percentuale di iniziative definite senza rilievi tecnici e formali nelle rispettive sedi di esame. <i>Valore target: ≥ 90%</i></p> <p>Indicatore 2: in materia di semplificazione normativa, percentuale di attivazioni evase rispetto a quelle ricevute. <i>Valore target: 100%</i></p> <p>Indicatore 3: percentuale relazioni AIR/VIR predisposte rispetto a quelle richieste. <i>Valore target 3: 100%</i></p>	Si	Si	15		
2	<p>Supporto all'attività normativa governativa e parlamentare</p> <p>Esaminare i provvedimenti sottoposti all'esame del Consiglio dei ministri e i provvedimenti d'iniziativa parlamentare, garantendo un'analisi giuridica puntuale e coerente con l'indirizzo politico-istituzionale.</p> <p>Indicatore 1: Percentuale di provvedimenti esaminati su quelli assegnati. <i>Valore target: 100%</i></p> <p>Indicatore 2: Percentuale delle istruttorie definite nel rispetto dei termini. <i>Valore target: 100%</i></p>	Si	Si	15		
3	<p>Consulenza giuridica al vertice politico-amministrativo</p> <p>Svolgere attività di consulenza giuridica a favore del Ministro e dei Sottosegretari di Stato, nonché degli uffici</p>	Si	Si	15		

	<p>dell'organizzazione centrale del Ministero, assicurando supporto qualificato e tempestivo.</p> <p>Indicatore 1: Percentuale attivazioni evase su attivazioni pervenute <i>Valore target 1:</i> 100%</p> <p>Indicatore 2: Percentuale delle attività di consulenza definite nel rispetto dei termini. <i>Valore target:</i> 100%</p>					
4	<p>OBIETTIVO Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). <i>Valore target:</i> 100%</p>			3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2027	2028	Peso	Coeff. risultato	Punt .
1	<p>Coordinamento istituzionale e attuazione del diritto UE</p> <p>Curare i rapporti con la Presidenza del Consiglio dei ministri e con le altre amministrazioni competenti, nonché con gli organi costituzionali e le autorità indipendenti, assicurando il corretto e tempestivo recepimento e attuazione degli atti dell'Unione europea.</p> <p>Indicatore 1: Percentuale delle scadenze di recepimento rispettate. <i>Valore target:</i> 100%</p> <p>Indicatore 2: Numero di procedure di infrazione imputabili <i>Valore target:</i> 0</p>			12		
2	<p>Raccordo con l'attività parlamentare</p> <p>Seguire l'andamento dei lavori parlamentari assicurando il raccordo permanente con l'attività normativa delle Camere e con le ulteriori attività parlamentari connesse.</p> <p>Indicatore 1: Percentuale delle informazioni al vertice politico veicolate nel rispetto dei termini. <i>Valore target:</i> 100%</p> <p>Indicatore 2: Percentuale delle iniziative parlamentari di interesse della Difesa seguite/monitorate. <i>Valore target:</i> 100%</p>			11		

3	<p>Sviluppo e aggiornamento professionale e manageriale del dirigente</p> <p>Partecipare ad iniziative di formazione volte a rafforzare sia l'aggiornamento professionale sui temi inerenti all'attività della struttura diretta che le competenze trasversali, relative alla valutazione della performance, ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa della P.A., nonché le skills manageriali.</p> <p><i>Indicatore:</i> Numero ore di formazione certificata cui si è partecipato.</p> <p><i>Valore target:</i> ≥ 40</p>			4		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

SCHEDA B

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

Dir.		CAPO UFFICIO LEGISLATIVO				
		2027	2028	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valorizzare l'efficacia delle interlocuzioni con gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, gli organi dell'Amministrazione e le altre PPAA negli ambiti tematici afferenti alle materie di competenza			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				10		
III - RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i>			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice

Luogo e data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale/Dirigente

Luogo e data _____

IL MINISTRO⁽³⁾

Note:

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

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. Gen./ Dott.ssa	Vice Direttore nazionale degli armamenti	Direzione nazionale degli armamenti				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Favorire l'ampliamento della cooperazione in ambito europeo o internazionale nelle materie di competenza della DNA.</p> <p>Indicatore:</p> <p>1. incremento del numero di atti di cooperazione (<i>Letter of Intent, Memorandum of Understanding</i> o altri atti di cooperazione comunque denominati) elaborati/predisposti in ambito DNA nell'anno 2026. Valore <i>target</i>: incremento ≥ 1. <i>Baseline</i>: numero atti di cooperazione sottoscritti nel corso del 2025 (non ancora disponibile).</p>	SI	SI	15		
2	<p>Coordinare e monitorare i programmi di sviluppo e le attività contrattuali di competenza delle articolazioni di livello dirigenziale generale dipendenti dal Direttore nazionale degli armamenti.</p> <p>Indicatore:</p> <p>1. numero di atti monitorati dal Vice DNA/ numero di atti inoltrati via <i>ad hoc</i> dalle Direzioni dipendenti dal DNA. Valore <i>target</i>: 100%.</p>	SI	SI	15		
3	<p>Svolgere attività di direzione, coordinamento e controllo dei dipendenti I, II e III Reparto della DNA attraverso l'analisi degli atti inoltrati via <i>ad hoc</i> al DNA.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. numero di atti analizzati dal Vice DNA/ numero di atti inoltrati via <i>ad hoc</i> al DNA dai Reparti dipendenti. Valore <i>target</i>: 100%.</p>	SI	SI	15		
4	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore:</p> <p>1. livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>" del Piano integrato di attività e organizzazione.</p>		SI	3		

	Valore <i>target</i> : 100%.					
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Assicurare il tempestivo espletamento degli incarichi <i>ad hoc</i> conferiti dal Ministro della Difesa o dal Direttore nazionale degli armamenti. Indicatore: 1. incarichi eseguiti nei termini assegnati dall’Autorità superiore/ incarichi assegnati dall’Autorità superiore. Valore <i>target</i> : 100% nei tempi previsti.	SI	20			
2	Promozione, monitoraggio e verifica della partecipazione del personale civile delle Aree assegnato a iniziative di formazione negli ambiti sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023. Indicatori: 1. aggiornamento del fabbisogno formativo (1 = SI; 0 = NO) Valore <i>target</i> : 1; 2. ore assicurate alla formazione (nr.). Valore <i>target</i> : ≥ 40 ore annue <i>pro-capite</i> .	SI	7			
TOTALE OBIETTIVI			75			

L’Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e data _____

Il Dirigente generale

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dott.ssa	Vice Direttore nazionale degli armamenti	Direzione nazionale degli armamenti				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale ⁽¹⁾⁽²⁾	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i>	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____
(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Luogo e data _____

IL MINISTRO

PIAO

2026-2028

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. gen./ dr.ssa	Direttore di Reparto	DNA - III Reparto				
		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ					
1	<p>Mantenere, per le fasi procedurali di competenza e in relazione alle risorse umane attribuite, l'ottimale livello di programmazione e gestione operativa dei fondi relativi all'informatica gestionale dell'area T/A.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA valutate nel tempo medio di 50 giorni/richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100% nel tempo medio. <i>Baseline</i>: 50 gg. (tempo medio impiegato nel 2025).</p> <p>2. Evoluzione/manutenzione dei 18 sistemi informatici per i quali il Reparto assicura la gestione (sulla base delle richieste/ticket delle articolazioni utilizzatrici), nel tempo medio di 30 giorni dalla richiesta Valore <i>target</i>: 100% nel tempo medio di 30 gg. <i>Baseline</i>: 100% degli interventi nel tempo medio di 30 gg (tempo medio impiegato nel 2025).</p> <p>3. Mandati emessi/fondi stanziati (%). Valore <i>target</i> =100% <i>Baseline</i> 2025: assente.</p>	SI	SI	8		
2	<p>Potenziare la codificazione dei materiali acquisiti, per esigenze di difesa, dall'Italia e dagli altri Paesi NATO presso aziende italiane.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Utilizzo di denominazioni NATO approvate ufficialmente (ove esistenti) per la codificazione definitiva dei materiali/nuovi materiali acquisiti da codificare (%). Valore <i>target</i> \geq 95% del totale dei nuovi materiali da codificare. <i>Baseline</i>: 100% (percentuale raggiunta nell'anno 2025 da valutare come mero dato statistico)</p> <p>2. Numero di richieste di rilascio e aggiornamento codici NCAGE, codici CEODIFE e credenziali di accesso al sistema di codificazione SIAC evase nel t. max. di 4 gg./numero di richieste pervenute (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline</i>: nr. 4 gg. (t. max. impiegato nell'anno 2025 che definisce il livello massimo di servizio già ottimale in considerazione delle risorse umane impiegate nell'attività).</p> <p>3. Implementazione della cultura della codificazione NATO nelle FF.AA. DD.GG./TT. con l'organizzazione di incontri periodici semestrali. Valore <i>target</i> \geq 2 incontri periodici <i>Baseline</i>: nr. 2 incontri realizzati nel 2025</p>	SI	SI	9		
3	<p>Implementare un'efficace gestione e finalizzare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti e degli impegni di spesa assumibili, le risorse finanziarie per il pagamento delle commesse affidate da tutti gli Enti della Difesa all'Agenzia Industrie Difesa, secondo quanto previsto dalla Direttiva SMD F 011 in vigore.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100%</p>	SI	SI	9		

	<p>2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%). Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline</i>: 100%.</p> <p>3. Numero di Unità Produttive (Stabilimenti/Arsenali) in gestione di AID per i quali è stato effettuato aggiornamento/implementazione sulle procedure di affidamento e monitoraggio delle commesse affidate sul mercato <i>captive</i> (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ nr. 7. <i>Baseline</i>: nr. 6 (Incontri di aggiornamento/monitoraggio effettuati nel 2025).</p>					
4	<p>Mantenere l'ottimale livello di individuazione, nell'ambito delle domande di brevetto depositate sul territorio nazionale e tra quelle depositate in Italia verso Stati esteri, quelle di potenziale interesse per il Ministero della difesa e/o quelle che potrebbero avere riflessi sulla difesa militare del Paese.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Domande di brevetto esaminate nel tempo massimo di 60 gg. (art. 198 d.lgs. 30/2005 così come modificato dalla legge 24 luglio del 2023, n. 102) rispetto alla totalità delle domande depositate presso le Camere di commercio o l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM). L'esame è condotto per l'individuazione delle domande di brevetto di potenziale interesse per il Ministero della difesa e/o con potenziale riflesso sulla difesa militare del Paese. Valore <i>target</i>: =100% esame entro 60 gg. <i>Baseline</i>: tempo max. 60 gg (in relazione al medesimo numero di risorse umane impiegato nel 2025)</p> <p>2. Domande di brevetto per le quali sono state esercitate le prerogative di legge/domande di brevetto ritenute di interesse per la Difesa dalle articolazioni competenti (%). Valore <i>target</i>: = 100% <i>Baseline</i>: 100% e n. medio di domande per le quali sono state esercitate le prerogative di legge (art. 198, comma 16) nel triennio 2023/25 di n. 1,5</p>	SI	SI	9		
5	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatore:</p> <p>Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore <i>target</i>: 100% . <i>Baseline</i>: 100% (livello di trasparenza raggiunto nel 2025).</p>	SI	SI	3		
6	<p>Mantenere l'ottimale livello di sviluppo, in relazione agli stanziamenti ricevuti, dei piani di ricerca nei settori scientifico e tecnologico nonché la partecipazione nazionale alle attività di livello europeo e internazionale in ambito R&T, alla luce dell'art. 7, co. 3, d.l. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla l. 21 giugno 2023, n. 74.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Mandati emessi e rimodulazioni/risorse stanziati (%). Valore <i>target</i>: =100%</p> <p>2. Finanziamenti erogati/finanziamenti richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%). Valore <i>target</i>: =100%</p> <p>3. Nuovi programmi di ricerca nazionali approvati nell'E.F. nell'ambito del PNRM in relazione alle risorse assegnate (nr.)</p>	SI	SI	10		

	<p>Valore <i>target</i>: \geq nr. 22 a parità di risorse finanziarie assegnate nel 2025 e di valore medio delle prime fasi dei progetti selezionati (salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026) <i>Baseline</i>: nr. 22 (valore a consuntivo 2025)</p> <p>4. Nuovi programmi di ricerca internazionali (EU, bilaterali, multilaterali) approvati (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 6 a parità di risorse finanziarie assegnate nel 2025 e di valore medio delle prime fasi dei progetti selezionati (salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026) <i>Baseline</i>: nr. 6 (valore a consuntivo 2025)</p>					
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	<p>Assicurare il mantenimento, in relazione alle ridotte risorse umane e alle invariate risorse finanziarie disponibili nel 2025, del patrimonio di conoscenze della Difesa nei settori dell'alta tecnologia attraverso la collaborazioni con università e centri di ricerca tra cui lo sviluppo di piani di innovazione e ricerca tecnologica (artt. 41 e 43, d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, così come modificato dal d.l. 22 giugno 2023, n. 75) nei settori scientifico e tecnologico, l'armonizzazione degli obiettivi della difesa con la politica tecnico/scientifica nazionale, la partecipazione nazionale alle attività di livello europeo, NATO e internazionale in ambito R&T.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Numero di accordi quadro stipulati/rinnovati con università e centri di ricerca e accordi quadro internazionali per l'ampliamento del <i>network</i> nei settori scientifico e tecnologico (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 4. <i>Baseline</i>: nr. 4 (valore a consuntivo 2025)</p> <p>2. Numero di progetti ammessi al finanziamento nell'ambito delle convenzioni operative stipulate, discendenti da Accordi Quadro con università e centri di ricerca, in relazione alle risorse assegnate (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 2 <i>Baseline</i>: nr. 4 (n. max. raggiunto nell'anno 2025 che definisce il livello massimo di servizio in relazione alle risorse finanziarie stanziato in quell'E.F.).</p> <p>3. Numero di eventi/simposi/<i>webinar</i> organizzati nonché numero di interventi attivi/contributi a eventi/simposi/<i>webinar</i> organizzati da terzi per favorire la conoscenza e l'utilizzo dei fondi per il rilancio degli investimenti nel settore della difesa sia a livello nazionale che internazionale (NATO, EU, etc.) (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 6 <i>Baseline</i>: eventi organizzati: nr. 3 (valore a consuntivo 2025) <i>Baseline</i>: interventi attivi/contributi: nr. 3 (valore a consuntivo 2025)</p> <p>4. Significatività dei risultati raggiunti nel settore della Ricerca tecnologica e Innovazione. Pubblicazione annuale del volume "Ricerca Tecnologica e Innovazione - stato dell'arte anno 2026" (nr.). Valore <i>target</i>: =1 entro novembre 2026. <i>Baseline</i>: 1 entro novembre 2025.</p> <p>5. Consolidamento dei canali di diffusione della pubblicazione "Ricerca tecnologica e Innovazione" individuati nell'ultimo biennio in aggiunta a quelli tradizionalmente esplorati (nr.). Valore <i>target</i>: \geq nr. 2. <i>Baseline</i>: nr. 2 (valore a consuntivo 2025).</p>	SI	SI	21		

2	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore: 1. Ore di formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 h. <i>Baseline</i>: 50 ore nel 2025 oltre a 40 ore di corso di lingua inglese da valutare come mero dato statistico</p>			4		
3	<p>Promozione, monitoraggio e verifica della partecipazione del personale civile (dirigenziale e delle Aree) assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalle direttive del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e 14 gennaio 2025.</p> <p>Indicatore: 1. Ore assicurate alla formazione (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue <i>pro capite</i> <i>Baseline</i>: n.40 ore in media nel 2025, da valutare come mero dato statistico</p>			2		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

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

Dir. gen./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	DNA - III Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria leadership	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2026

Dir.	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	VICE CAPO GABINETTO				
		2027	2028	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Mantenere anche nell'anno 2026 il livello ottimale di efficacia/efficienza espresso nella precedente annualità nelle funzioni di supporto tecnico e giuridico al Vertice politico nelle materie di competenza dell'Area Affari del Personale Civile dell'Ufficio di Gabinetto.</p> <p><i>Indicatore 1: % di attivazioni trattate. Valore target: 100%</i></p> <p><i>Indicatore 2: % di appunti/resoconti approvati dalle S.A. Valore target: ≥95 %. Baseline 2025: 95%</i></p>	Si	Si	24		
2	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p><i>Indicatore: % di adempimento degli obblighi indicati nella Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Valore target: 100%</i></p>	Si	Si	3		
3	<p>Supportare l'Autorità politica delegata per la materia del personale civile e delle relazioni sindacali nella trattazione delle problematiche discendenti dalle interlocuzioni con le Organizzazioni sindacali.</p> <p><i>Indicatore: % di schede tematiche/approfondimenti predisposti. Valore target: 100%.</i></p>	Si	Si	8		
4	<p>Supportare, per quanto di competenza, i processi di adeguamento normativo e organizzativo concernenti la Giustizia Militare discendenti dalle previsioni di cui all'articolo 40 della legge 17 giugno 2022 n. 71.</p> <p><i>Indicatore: % di attivazioni evase su attivazioni pervenute. Valore target: 100%</i></p>			13		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2026	2027	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Assicurare, con tempestività ed efficacia, l'adempimento delle funzioni assegnate all'Area Affari del Personale Civile dalla determina del Capo di Gabinetto 24 settembre 2025 relative al reclutamento di personale civile di livello dirigenziale e non presso gli Uffici di diretta collaborazione e presso l'Organismo Indipendente di Valutazione.</p>			14		

	<i>Indicatore 1:</i> % di esigenze/attivazioni definite <i>Valore target:</i> 100% <i>Indicatore 2:</i> predisposizione di schema di direttiva interna sulle procedure di selezione e impiego di personale civile. <i>Valore target:</i> 1					
2	Contribuire, per quanto di competenza, alla definizione delle procedure di conferimento nell'ambito del Ministero della difesa degli incarichi dirigenziali civili di livello generale. <i>Indicatore:</i> % schemi di DPCM/DPR di conferimento predisposti. <i>Valore target:</i> 100%			10		
3	Proseguire nel percorso di formazione e sviluppo delle competenze, approfondendo in particolare le tematiche collegate alla modernizzazione e all'efficientamento della pubblica amministrazione. <i>Indicatore 1:</i> n. ore positivamente certificate dedicate alle attività/percorsi di formazione. <i>Valore target:</i> ≥ 40			3		
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia
IL CAPO DI GABINETTO

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

SCHEDA B

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

Dir.		VICE CAPO GABINETTO				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2027	2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valorizzare l'efficacia delle interlocuzioni con gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, gli organi dell'Amministrazione e le altre PPAA negli ambiti tematici afferenti alle materie di competenza			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				10		
III - RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i>			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

Luogo e data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Luogo e data _____

L'Autorità valutatrice

Il Dirigente generale/Dirigente

IL MINISTRO

PIAO

2026-2028

**SCHEDA “A”
RISULTATI OPERATIVI 2026**

Dirig.	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Direttore Centrale ISPEDIFE				
		2027	2028	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Assicurare l'attività ispettiva ordinaria e straordinaria secondo programmazione strategica⁵, con particolare riferimento al controllo sulle condizioni di tenuta ed aggiornamento delle scritture contabili dei beni immobili, nonché sulle modalità di rilevazione e contenimento dei consumi (luce, gas, acqua)</p> <p>Indicatore 1⁶: Numero di ispezioni effettuate nell'anno 2026 Valore Target: ≥ 90 ispezioni effettuate secondo programmazione strategica Baseline 1: 98,33 (numero medio di ispezioni conseguito nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 2: Volume delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R ispezionati nel 2026 Valore Target: ≥ €. 507.000.000 pari al volume delle risorse finanziarie come da programmazione strategica ⁷ Baseline 2: = € 3.400.608.018,17 (valore medio riferito al volume delle risorse finanziarie gestite dagli E/D/R nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 3: Controlli sugli inventari degli immobili di tutti gli E/D/R ispezionati Valore Target: = 100% degli inventari degli E/D/R ispezionati come da programmazione strategica Baseline 3: = 493,67 (valore medio del numero degli inventari controllati nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 4: Controlli presso tutti gli E/D/R verificati circa l'applicazione nell'anno di iniziative/buone pratiche volte al contenimento dei consumi di energia elettrica/acqua/gas Valore Target: = 100% delle utenze gestite dagli E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 4: = 158 (valore medio del numero di utenze controllate nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 5: Controlli effettuati sull'effettiva applicazione presso gli E/D/R ispezionati nell'anno del regime fiscale delle accise con aliquota agevolata per le utenze di gas naturale Valore Target: = 100% delle utenze gas gestite dagli E/D/R come da programmazione strategica</p>	SI	SI	25		

⁵ Si specifica che l'obiettivo tiene conto di un numero di ispettori centrali inferiore a quello previsto dall'organico.

⁶ Vedasi SIFAD – Sistema Informativo Finanziario Amministrazione Difesa.

⁷ Il target relativo al volume delle risorse finanziarie 2026, come da programmazione strategica, è suscettibile di variazione in quanto il dato definito sarà noto solo al termine dell'anno di riferimento.

	<p>Baseline 5: n. 91 utenze gas verificate nel 2025</p> <p>Indicatore 5 bis (di contesto): Verifica e valorizzazione del decremento della spesa per consumi dell'ultimo E.F. di cui si conosce il dato consolidato presso gli E/D/R che risultino aver aderito al regime agevolato delle accise su gas naturale (1=SI; 0=NO)</p> <p>Valore Target: =1</p> <p>Baseline 5 bis: Verifica del decremento della spesa per consumi sostenuta nel 2025 dai 37 E/D/R che hanno aderito al regime agevolato delle accise su gas naturale</p>					
--	---	--	--	--	--	--

2	<p>Intensificare le verifiche previste in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali e incompatibilità dei dipendenti civili del Ministero della Difesa.</p> <p>Indicatore 1: Incremento del numero dei dipendenti civili controllati nell'anno (%) Valore Target: ≥ +5% rispetto al 2025 (170 dipendenti) Baseline 1: n. 162 dipendenti controllati nel 2025</p> <p>Indicatore 2: Aggiornamento/revisione del documento relativo a specifiche tematiche inerenti il settore, con particolari focus in materia, e sua divulgazione agli Organi interessati (1=SI; 0=NO) Valore Target: =1 Baseline 2: = 1 Vademecum sulle modalità e sulle preclusioni relative allo svolgimento di attività lavorative extra-istituzionali (aggiornato al-23.12.2025)</p> <p>Indicatore 3: rapporto (R)= denunce esaminate/denunce pervenute nell'anno 2026 Valore Target: = 100% Baseline 3: = 2,33 valore medio del rapporto (R) riferito al triennio 2023-2025</p>	SI	SI	15		
3	<p>Verificare, nel corso dell'attività ispettiva, la conoscenza delle disposizioni previste nella sezione "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" del PIAO 2025-2027 del Ministero della difesa e la relativa ottemperanza, in armonia con le indicazioni fornite dal referente, in materia, del Dicastero.</p> <p>Indicatore 1: Controlli diretti ad accertare la conoscenza della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 del Dicastero in tutti gli E/D/R ispezionati nel 2026 Valore Target: ≥ 90 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 1: 98,33 (numero medio degli E/D/R ispezionati nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 2: Verifiche eseguite, negli E/D/R ispezionati, sull'emanazione con lettera, da parte degli enti ispezionati, di disposizioni in materia Valore Target: ≥90 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 2: 98,33 (numero medio delle verifiche eseguite nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 3: Colloqui effettuati con personale degli E/D/R ispezionati, diretti ad appurare la conoscenza dei contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 del Dicastero Valore Target: ≥ 270 (=3*90) pari a minimo 3 colloqui svolti durante le ispezioni presso gli E/D/R come da programmazione strategica Baseline 3: 415,33 (numero medio dei colloqui svolti nel triennio 2023-2025)</p> <p>Indicatore 4: Controlli eseguiti, negli E/D/R/ ispezionati, sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione degli incarichi e relativa segnalazione al RPCT di eventuali violazioni della predetta misura Valore Target: ≥90 controlli presso E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica Baseline 4: 98,33 (numero medio di controlli eseguiti nel triennio 2023-2025)</p>	SI	SI	5		

4	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore 1: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (%)</p> <p>Valore Target: 100%</p> <p>Baseline 1:100%=Livello raggiunto nel 2025</p>	SI	SI	3		
OBIETTIVI INDIVIDUALI		2027	2028	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Consolidare l’attività di verifica, attraverso controlli a campione, dei contratti di permuta, laddove stipulati.</p> <p>Indicatore 1: Relazione, corredata dal raffronto di dati statistici, sugli esiti dei controlli effettuati nell’anno 2026, circa l’applicazione della normativa vigente sui contratti di permuta in ambito Difesa, con particolare riguardo alla presenza della garanzia (1=SI;0=NO)</p> <p>Valore Target: =1</p> <p>Baseline 1: = 1 Relazione corredata dal raffronto dati statistici 2025</p>	SI	SI	15		
2	<p>Verificare, nel corso dell’attività ispettiva, il rispetto dei tempi di pagamento degli E/D/R ispezionati, in armonia con le indicazioni fornite dalla Riforma 1.11 del PNRR.</p> <p>Indicatore 1. Rilevazione dell’indicatore di tempestività dei pagamenti degli E/D/R ispezionati</p> <p>Valore Target: ≥ 90 E/D/R ispezionati secondo programmazione strategica</p> <p>Baseline 1: =31,8 valore rilevato nel 2025 (1° anno di rilevazione) calcolati su tutti gli E/D/R ispezionati</p>	SI	SI	4		
3	<p>Rafforzare le conoscenze e le competenze professionali e personali, accedendo ad iniziative di formazione come da direttiva del Ministro per la P.A. del 14 gennaio 2025 (e precedenti), considerato altresì quanto previsto nel Decreto interministeriale – Ministero dell’Università e della ricerca di concerto con il Ministero della Difesa e il Ministero per la P.A.- del 4 luglio 2024 (pubblicato sulla GU – SG n. 213 dell’11 settembre 2024), e nei discendenti obblighi di formazione in materia di revisione legale dei conti (fonte MEF, art.5, co.12, del decreto legislativo n. 39/2010 e ss.mm. ii.)</p> <p>Indicatore 1: Numero di ore formative positivamente certificate conseguite nell’anno</p> <p>Valore Target: ≥ 40 h</p> <p>Baseline 1: 40h target raggiunto nel 2025</p>	SI	SI	4		
	<p>Conformemente a quanto previsto dalla direttiva del Ministro della pubblica amministrazione in data 14 gennaio 2025, promuovere la formazione e partecipazione del personale civile in forza a ISPEDIFE alle iniziative di sviluppo delle competenze anche attraverso la piattaforma “Syllabus” del Dipartimento della Funzione pubblica:</p>					

4	Indicatore 1: Rilevazione del numero di ore di formazione annue, positivamente certificate, dei collaboratori Valore Target: ≥ 40 h Baseline 1: =almeno 40h per ciascun collaboratore	SI	SI	4		
TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI				75		

Data _____

L'Autorità valutatrice

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

SCHEDA B

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

Dirig.				Direttore Centrale ISPEDIFE		
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2027	2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione.			1		
TOTALE				10		
III - RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria leadership			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)				_____		

L'Autorità valutatrice

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. Gen./ Dott./ Dott.ssa		DIRETTORE GENERALE – PREVIMIL				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI RESPONSABILITÀ	2027	2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Ottimizzare, data la perdurante carenza del personale in servizio nelle strutture competenti:</p> <p><i>a) la corresponsione, nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, degli speciali benefici (speciale elargizione, assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio) ai militari riconosciuti vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, vittime del servizio, nonché ai familiari superstiti di tali categorie;</i></p> <p><i>b) l'emissione di provvedimenti positivi e negativi di dipendenza da causa di servizio e di equo indennizzo relativi al personale militare in servizio e in congedo dell'Esercito, dell'Aeronautica e della Marina.</i></p> <p>Indicatori:</p> <p><i>a) 1. Risorse finanziarie impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza (%).</i> Valore target: $\geq 97\%$ salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026. Baseline: Risorse attribuite per il 2026: dato attualmente non disponibile.</p> <p><i>2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno (%).</i> Valore target: $\geq 98\%$ salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026. Baseline: nr. procedimenti istruiti / nr. istanze pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p><i>3. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, comprese le riliquidazioni (%).</i> Valore target: $\geq 95\%$. Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p><i>4. Consolidamento dei tempi medi per la definizione dei procedimenti.</i> Valore target: 18 giorni, con consolidamento della già raggiunta riduzione del 10% del termine per la conclusione dei procedimenti, fissato in 20 giorni dalla ricezione del parere del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, ai sensi dell'art. 1043, comma 1, lett. <i>a</i> e <i>b</i> del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare).</p> <p><i>b) 1. Risorse finanziarie impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza (%).</i></p>	SÌ	SÌ	14		

	<p>Valore target: $\geq 97\%$ salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026.</p> <p>Baseline: Risorse attribuite per il 2026: dato attualmente non disponibile.</p> <p>2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno (%).</p> <p>Valore target: $\geq 98\%$ salvo diverso valore inserito nella programmazione strategica 2026.</p> <p>Baseline: nr. procedimenti istruiti / nr. istanze pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>3. Procedimenti definiti rispetto alle istanze pendenti, in attesa dei documenti richiesti (%).</p> <p>Valore target: $\geq 95\%$.</p> <p>Baseline: nr. pratiche aperte al 31 dicembre 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>4. Consolidamento dei tempi medi per la definizione dei procedimenti.</p> <p>Valore target: 18 giorni, con consolidamento della già raggiunta riduzione del 10% del termine per la conclusione dei procedimenti, fissato in 20 giorni dalla ricezione del parere del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, ai sensi dell'art. 1043, comma 1, lett. <i>a</i> e <i>b</i> del d.P.R. n. 90/2010 (Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare).</p>					
2	<p>Consolidare l'elevato <i>standard</i> raggiunto relativamente agli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza della Direzione Generale, in materia di:</p> <p>a) speciali benefici; b) dipendenza da causa di servizio ed equo indennizzo; c) pensioni ordinarie e privilegiate.</p> <p>Indicatori:</p> <p>a) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza), con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello (%).</p> <p>Valore target: 100%.</p> <p>Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2025 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile.</p> <p>2. Sentenze eseguite rispetto a quelle sfavorevoli pervenute da porre in esecuzione (%).</p> <p>Valore target: 100%.</p> <p>Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>3. Sentenze sfavorevoli appellate tempestivamente rispetto a quelle pervenute da impugnare (%).</p> <p>Valore target: 100%.</p> <p>Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2025: dato</p>	SÌ	SÌ	14		

	<p>attualmente non disponibile.</p> <p>b) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza) con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2025 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile.</p> <p>2. Sentenze sfavorevoli eseguite rispetto a quelle pervenute da porre in esecuzione (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>3. Sentenze sfavorevoli appellate rispetto a quelle pervenute da impugnare (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>c) 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (con riferimento alle fissazioni di udienza), con particolare riguardo ai giudizi in sede di appello (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. relazioni/memorie predisposte in primo grado e in appello / nr. relazioni/memorie da predisporre nel 2025 (con riferimento alle fissazioni di udienza): dato attualmente non disponibile.</p> <p>2. Sentenze eseguite rispetto a quelle sfavorevoli pervenute da porre in esecuzione (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli eseguite / nr. sentenze sfavorevoli da porre in esecuzione pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>3. Sentenze sfavorevoli appellate tempestivamente rispetto a quelle pervenute da impugnare (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. sentenze sfavorevoli appellate / nr. sentenze sfavorevoli da impugnare pervenute nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

3	<p>Consolidare il miglioramento relativo agli adempimenti connessi ai procedimenti concernenti il trattamento previdenziale del personale militare.</p> <p>Indicatore: Consolidamento dell'attività relativa ai tempi medi procedurali per la riliquidazione di pensioni già liquidate, dovuta a nuove disposizioni recentemente intervenute.</p> <p>Valore target: consolidamento della riduzione conseguita nel 2025 in ragione di almeno il 10% del tempo medio (\leq 160 giorni rispetto ai 180 gg. normativamente previsti).</p> <p>Baseline: nr. pratiche riliquidate nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>	SÌ	SÌ	8		
---	--	----	----	---	--	--

4	<p>Ottimizzare l’emanazione degli atti amministrativi inerenti alla leva e dei provvedimenti relativi al reclutamento, allo stato giuridico e all’avanzamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana, anche attraverso un’attività di consulenza giuridico-amministrativa nei riguardi dei sopra citati Corpi ausiliari e dell’Ordinariato militare (considerata la notevole carenza di personale nella Divisione competente).</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Attività espletate e provvedimenti emessi rispetto agli adempimenti di competenza (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. provvedimenti emessi nel 2025: dato attualmente non disponibile. Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2025 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di reclutamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 65 giorni rispetto a 180 gg. (termine normativamente previsto). Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2025 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di stato giuridico del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto). Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2025 riguardo ai tempi di conclusione dei procedimenti in materia di avanzamento del personale del servizio dell’assistenza spirituale, del personale militare dell’Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto). Consolidamento del miglioramento conseguito nel 2025 riguardo ai tempi di conclusione dell’attività amministrativa in materia di gestione del residuo leva, con particolare riguardo a quella concernente le dichiarazioni di rinuncia allo <i>status</i> di obiettore di coscienza. Valore target: ≤ 25 giorni rispetto a 30 gg. (termine normativamente previsto). 	SÌ	SÌ	6		
---	---	----	----	---	--	--

5	<p>Proseguire nell'attività di formazione continua del personale militare in servizio presso la Direzione Generale, in particolare in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>information technology</i> a servizio delle varie giurisdizioni; - salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in funzione di una migliore attività istruttoria delle pratiche relative alla dipendenza da causa di servizio e alle vittime del dovere. <p>Indicatore: Unità di personale formate (%). Valore target: $\geq 80\%$ del personale formato con almeno un corso svolto nelle materie sopra indicate. Baseline: Numero unità di personale formate nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>	SÌ	SÌ	3		
6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline: livello di trasparenza raggiunto dalla Direzione Generale nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>	SÌ	SÌ	3		

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2027	2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Proseguire nell'attività di necessaria formazione per periti selettori presso la sede della Direzione Generale o nelle relative sedi delle Forze Armate, pur in carenza di personale specialistico in servizio presso la struttura, con connessa supervisione e organizzazione a cura della stessa Direzione Generale.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Corsi di formazione <i>tailorizzati</i> nell'anno dal Direttore Generale secondo le esigenze dei richiedenti (in sede o fuori sede) (nr.). Valore target: ≥ 2. Baseline: nr. corsi svolti nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>2. Ore di formazione complessivamente erogate nell'anno dal Direttore Generale (in sede o fuori sede) (nr.). Valore target: ≥ 150. Baseline: nr. ore di formazione erogate nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p> <p>3. Unità di personale complessivamente formate/unità di personale da formare in base alla programmazione annuale con prospettiva pluriennale (%). Valore target: 100%. Baseline: nr. unità di personale formate nel 2025: dato attualmente non disponibile; nr. unità di personale da formare nel 2026 e negli anni successivi: ≥ 40.</p>	SÌ	SÌ	18		

2	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore: Ore dedicate alla formazione positivamente certificate (nr.). Valore target: ≥ 40 ore annue. Baseline: nr. ore di formazione effettuate nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>	Sì	Sì	4		
3	<p>Promuovere, monitorare e verificare la partecipazione del personale civile (dirigenziale e delle aree) assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e successive.</p> <p>Indicatore: Ore assicurate alla formazione positivamente certificate (nr.). Valore target: ≥ 40 ore annue <i>pro capite</i>. Baseline: nr. ore di formazione <i>pro-capite</i> effettuate nel 2025: dato attualmente non disponibile.</p>	Sì	Sì	5		
	TOTALE OBIETTIVI			75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e data _____

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dott.ssa		DIRETTORE GENERALE – PREVIMIL				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		2027	2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace.	SÌ	SÌ	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive.	SÌ	SÌ	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità.	SÌ	SÌ	2		
TOTALE				8		
II – GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse.	SÌ	SÌ	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo.	SÌ	SÌ	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale.	SÌ	SÌ	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto.	SÌ	SÌ	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	SÌ	SÌ	1		
TOTALE				10		
III – RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i> .	SÌ	SÌ	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni.	SÌ	SÌ	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni.	SÌ	SÌ	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo.	SÌ	SÌ	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni.	SÌ	SÌ	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

Luogo e Data _____
 (Firma per presa visione / ricevuta di copia)
 Luogo e Data _____

L'Autorità valutatrice intermedia

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO



SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. Gen. Dott./Do tt.ssa		DIRETTORE GENERALE - PERSOCIV				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Implementare, previa ricognizione dei posti vacanti, le attività volte alla tempestiva definizione delle procedure relative al conferimento/avvicendamento degli incarichi dirigenziali civili ai sensi del d.M. 20 maggio 2025, nonchè ridurre i tempi medi di trattazione degli atti per gli aspetti di competenza della Direzione Generale.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Indizione delle procedure di interpello con cadenza almeno semestrale, in relazione alle vacanze di organico delle posizioni dirigenziali non generali. Valore target: ≥ 2</p> <p>2. Formulazione di motivate indicazioni al Segretario generale per il conferimento degli incarichi dirigenziali non generali in un tempo medio inferiore a 90 giorni, a partire dal giorno successivo alla data di scadenza delle relative procedure di interpello (%) Valore target: =100% Baseline: dato 2025 (ancora non disponibile)</p> <p>3. Posizioni dirigenziali ricoperte/ posizioni dirigenziali messe ad interpello (%) Valore target: =100%</p>	SI	SI	15		
2	<p>Definire la contrattazione integrativa delle aree e quella della dirigenza previa costituzione dei relativi fondi ai fini, rispettivamente, della distribuzione del trattamento accessorio, e per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle specifiche disposizioni vigenti.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Numero fondi costituiti Valore target: =2</p>	SI	SI	10		

	<p>3. Numero dei rilievi/osservazioni da parte del DFP/MEF-RGS per singolo CCNI (nr) Valore target: ≤ (valore di uscita 2025) Baseline CCNI Dirigenza 2025 Baseline CCNI Aree 2025</p>					
3	<p>Sostenere gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. % costituzioni in giudizio effettuate direttamente o tramite Avvocatura dello Stato rispetto ai ricorsi pervenuti nell'anno Valore target = 100%</p> <p>2. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre” (%) Valore target: =100%</p>	SI	SI	5		
4	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatore:</p> <p>livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline 2025: dato non ancora comunicato dal RPCT</p>	SI	SI	3		
5	<p>Concorrere all’adozione/aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con interventi migliorativi rispetto al PIAO 2025, per le sottosezioni di competenza della D.G. (sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile/ sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale), in aderenza alla vigente disciplina normativa ed amministrativa in materia e nei tempi previsti, con il supporto dello Stato Maggiore della Difesa e del Segretariato Generale della Difesa, sentite le OO.SS., e per quanto attiene al POLA anche il CUG e l’Organismo Paritetico per l’Innovazione.</p> <p>Indicatori:</p>	SI	SI	10		

	<p>1. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile. Documento elaborato (nr.) Valore target: ≥ 1 realizzato nei tempi richiesti da UG</p> <p>2. Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale. Documento elaborato (nr.) Valore target: ≥ 1 realizzato nei tempi previsti</p> <p>3. Recepimento nei documenti elaborati delle indicazioni dell'Ufficio di Gabinetto, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle finanze, entro i tempi richiesti (1=si; 0=no) Valore target: 1 entro i tempi richiesti</p>					
6	<p>Assicurare la corresponsione degli speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti riducendo per gli aspetti di competenza della Direzione Generale, i tempi di gestione delle relative istanze.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Istanze lavorate rispetto alle istanze pervenute (compresi i procedimenti attivati d'ufficio e l'esecuzione delle sentenze) Valore target: 100%</p> <p>2. Riduzione dei tempi di lavorazione di competenza della Direzione Generale Valore target: <2025 Baseline: dato 2025 (ancora non disponibile)</p>	SI	SI	5		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Mantenere il livello eccellente di rispetto dei tempi di pagamento nelle transazioni commerciali per la fornitura dei buoni pasto per il personale civile in servizio presso enti dell'area centrale.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Tempo medio di pagamento (nn. gg.) rilevato da Area RGS (ex PCC) Valore target: 30 (trenta) gg. Baseline 2025: 100% entro 30 giorni</p> <p>2. Tempo medio di ritardo (nn. gg.) dei pagamenti rilevato da Area RGS (ex PCC) Valore target: 0 (zero) gg. di ritardo</p>	SI	SI	8		

2	<p>Favorire il processo di reclutamento del personale civile in attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027 confluito nel PIAO, dando avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Procedure assunzionali finalizzate nell'anno/procedure assunzionali da finalizzare (%) Valore target: = 100% Baseline: n. procedure pendenti nel 2025</p> <p>2. Coordinamento delle attività di pianificazione triennale dei fabbisogni e delle rimodulazioni/atti da adottare (%) Valore target: 100%</p>	SI	SI	11		
3	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Ore dedicate alla formazione positivamente certificate Valore target: ≥ 40 ore Baseline 2025: ore di formazione positivamente certificate</p>	SI	SI	4		
4	<p>Promuovere, monitorare e verificare la partecipazione del personale dirigenziale e delle aree assegnato alla D.G. PERSOCIV ad iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e successive.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Ore assicurate alla formazione positivamente certificate (nr.) Valore target: ≥ 40 ore annue pro capite</p>	SI	SI	4		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Luogo e Data _____



SCHEDA B

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, NONCHÉ COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI RICHIESTI PER IL PIÙ EFFICACE SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE (anno 2026)

Dir. Gen. Dott./ Dott.ssa		DIRETTORE GENERALE PERSOCIV				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i> .	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

Il Dirigente Generale / Dirigente

PIAO

2026-2028

SCHEMA A
RISULTATI OPERATIVI (Anno 2026)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD - I Reparto				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Sostenere la ricollocazione professionale dei volontari congedati/congedandi senza demerito incrementando, nell'ambito del progetto "Sbocchi occupazionali", le attività finalizzate al <i>matching</i> domanda-offerta di lavoro/formazione tra gli <i>stakeholder</i> finali (volontari) e quelli intermedi (aziende private/PA/Enti pubblici) e rilevando la bontà delle iniziative assunte presso gli <i>stakeholder</i> finali anche mediante l'ottimizzazione nell'uso del software <i>SilDifesa</i>.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eventi (anche virtuali) di divulgazione/pubblicità/rappresentanza del Progetto "Sbocchi Occupazionali" organizzati presso le Sezioni territoriali/Ufficio (%). Valore <i>target</i>: + 3%. <i>Baseline</i>: nr. ... (valore medio 2023-2025 dato non ancora disponibile); 2. incremento delle visualizzazioni omnicanale effettuate sul Progetto "Sbocchi Occupazionali" (<i>web, social network, newsletter</i> e interazioni <i>customer satisfaction</i>) (%). Valore <i>target</i>: + 3%. <i>Baseline</i>: nr. ... (valore medio 2024-2025 dato non ancora disponibile); 3. incremento di convenzioni stipulate coordinate e finalizzate con aziende private, nazionali e locali (%). Valore <i>target</i>: +5%. <i>Baseline</i>: nr. ... (valore medio 2022-2025 dato non ancora disponibile); 4. progettazione e organizzazione di un corso di formazione/aggiornamento annuale per Orientatori professionali Difesa (1=SI; 0=NO). Valore <i>target</i>: 1 (corso di formazione/aggiornamento). <i>Baseline</i>: nr. 1 (corsi svoltisi nel 2025); 5. soddisfazione rilevata presso gli <i>stakeholder</i> finali attraverso la rilevazione delle risposte della <i>customer satisfaction</i> (valutazione delle risposte: sufficiente, medio, elevato, molto elevato). Valore <i>target</i>: ≥ "elevato". 			10		

	<i>Baseline: ... (valore anno 2025 dato non ancora disponibile).</i>				
2	<p>Mantenere il livello ottimale, nei limiti delle fasi procedurali di competenza, di coordinamento con gli stakeholder coinvolti negli atti connessi all'impiego del personale civile e la tempistica per l'impulso delle procedure d'interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali generali nell'ambito del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti, considerata la riduzione delle risorse umane a disposizione a partire dal dirigente responsabile.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. atti di movimentazione (comandi e trasferimenti) del personale esaminati entro 12 gg. lavorativi dalla ricezione delle richieste / richieste pervenute (%). <i>Valore target:</i> 100% nei tempi previsti. <i>Baseline:</i> ... giorni lavorativi (dato anno 2025 non ancora disponibile).</p> <p>2. monitoraggio per l'aggiornamento della banca dati delle tabelle organiche relativa alle aree nell'area T/A, al fine di utilizzare il dato relativo alle presenze effettive, e quindi delle carenze, per ciascun adempimento di movimentazione nonché per comunicare a PERSOCIV le esigenze di ciascun Ente in caso di assegnazione di personale (nr.). <i>Valore target:</i> ≥ 2 (di cui n. 1 entro il I semestre 2026). <i>Baseline:</i> ... (dato anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>3. atti posti in essere nell'istruttoria di competenza relativa alle posizioni dirigenziali generali entro 21 gg. lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte della DG PERSOCIV (%). <i>Valore target:</i> =100% entro i tempi prefissati. <i>Baseline:</i> ... giorni lavorativi (dato anno 2025 non ancora disponibile).</p>			9	
3	<p>Per le aree del Segretariato generale della difesa e della Direzione nazionale degli armamenti, curare le attività tese a:</p> <p>a) ottimizzare le strutture organiche degli EDR dipendenti, anche alla luce del recente processo in atto di riorganizzazione dell'Area T/A del Dicastero, attraverso l'emanazione/revisione di provvedimenti</p>			9	

	<p>ordinativi, in un'ottica di razionalizzazione degli organici delle strutture stesse;</p> <p>b) efficientare la gestione delle attività relative all'impiego/reimpiego del dipendente personale militare impiegato nelle predette Aree.</p> <p>Indicatori: con riferimento alla lett. a):</p> <p>1. schemi di provvedimenti ordinativi elaborati - in attuazione di norme e/o determinazioni interne - al fine di fornire soluzioni alle varie esigenze/proposte di carattere ordinario da soddisfare (%). Valore <i>target</i>: 100% provvedimenti ed atti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze/proposte di revisione da soddisfare. <i>Baseline</i>: n. ... schemi elaborati (dato anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>2. implementazione degli interventi diretti, a favore di EDR per fornire supporto nel risolvere situazioni di criticità derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche in atto (nr.). Valore <i>target</i>: \geq <i>baseline</i>. <i>Baseline</i>: n. ... interventi (valore medio del triennio 2023-2025 non ancora disponibile);</p> <p>3. criticità risolte, con 1 o più provvedimenti di impiego/atti di pianificazione annuale, nel gestire situazioni problematiche derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche e variazioni di incarico, che sono emerse a seguito degli interventi "diretti" presso gli EDR dipendenti (nr.). Valore <i>target</i>: \geq <i>baseline</i>. <i>Baseline</i>: n. ... provvedimenti risolutivi di criticità (valore medio del biennio 2024-2025 non ancora disponibile);</p> <p>con riferimento alla lett. b): riduzione del tempo medio di trattazione delle pratiche connesse con le esigenze ordinarie d'impiego/reimpiego del personale militare impiegato in Area T/A e T/I (nr.). Valore <i>target</i>: $<$ <i>baseline</i>. <i>Baseline</i>: gg. ... tempo medio di trattazione (valore medio del triennio 2023-2025).</p>					
4	<p>Mantenere il livello ottimale, a fronte della diminuzione delle unità di personale, di indirizzo e di coordinamento delle attività connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D. e A.I.D..</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. circolari/direttive emanate nei confronti degli Uffici di F.A., Comando Generale Carabinieri, Capitanerie di Porto e A.I.D. (nr.).</p>			9		

	<p>Valore <i>target</i>: ≥ 7 (di cui n. 3 entro il I semestre 2026). <i>Baseline</i>: n. ... (dato anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>2. interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 7. <i>Baseline</i>: n. ... (dato anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>3. interventi ispettivi inderogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti/esigenze di interventi ispettivi inderogabili rappresentate (%). Valore <i>target</i>: 100%;</p> <p>4. buone pratiche emergenziali/strutturali connesse alla materia rilevate presso gli E/D/R ispezionati e, in caso di esito positivo, divulgazione delle stesse (1 = SI; 0 = NO). Valore <i>target</i> rilevazioni: 1. <i>Baseline</i>: n. ... (dato anno 2025 non ancora disponibile). Valore <i>target</i> divulgazione: 1.</p>					
5	<p>Mantenere il livello ottimale di servizio reso nell'anno 2025 per l'attuazione della disciplina relativa alla valutazione della <i>performance</i> individuale di tutto il personale civile dell'area del Segretariato generale della difesa.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. circolari/direttive emanate rispetto alle circolari/direttive da emanare per le diverse fasi del processo valutativo della dirigenza e del personale delle aree (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 11. <i>Baseline</i>: n. ... (valore anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>2. proposta di aggiornamento al vigente SMVP (art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009) con indicazioni, ad UG, delle soluzioni da adottare, previa condivisione delle stesse nell'ambito della c.d. "rete dei referenti" (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 1. <i>Baseline</i>: n. ... (valore anno 2025 non ancora disponibile);</p> <p>3. indice di tempestività negli adempimenti di competenza discendenti dal Sistema di misurazione e valutazione (<i>con esclusione delle fasi di competenza di soggetti terzi</i>) (nr.). Valore <i>target</i>: ≤ 0; [(calcolato come tempo medio - in giorni - di ritardo/anticipo nella conclusione degli adempimenti, rispetto ai termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il valore <i>target</i> prevede valori uguali a zero (adempimenti conclusi senza ritardi rispetto alle scadenze previste) o minori di zero (adempimenti conclusi in anticipo rispetto alle scadenze previste)]. <i>Baseline</i>: (valore anno 2025 non ancora disponibile).</p>			4		

6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: ...% (rilevazione comunicata dal RPCT - valore anno 2025 non ancora disponibile).</p>			3		
7	<p>Pianificare, programmare e finanziare la formazione del personale del Segretariato generale della difesa, della Direzione nazionale degli armamenti e degli enti dell’area T/A di competenza, garantendo la ripartizione delle risorse e il completamento delle attività formative previste.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. speso / stanziato (%). Valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i>: ... % (valore anno 2025 non ancora disponibile). <i>Baseline</i>: speso / stanziato: € ... / € ... (valore anno 2025 non ancora disponibile); 2. numero personale civile (dirigenziale e non dirigenziale dell’area T/A) che ha svolto attività formativa per un minimo di 40 ore <i>pro-capite</i> annue / numero medio (ricavato con il metodo della semisomma descritto nell’art. 9, comma 2 bis, della circolare MEF-RGS n. 12/2011) del personale civile in servizio (%). Valore <i>target</i>: ≥ 20%. <i>Baseline</i> (assente). 			4		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore: ore di formazione positivamente certificate (nr.). Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue.</p>			8		
2	<p>Promuovere, monitorare e verificare la partecipazione del personale civile assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e successive.</p> <p>Indicatore:</p>			17		

	ore assicurate alla formazione (nr.). Valore <i>target</i> : ≥ 40 ore annue <i>pro capite</i> .				
3	Perseguire, in chiave di efficientamento e integrazione dei servizi gestionali in uso alla Difesa, l'implementazione del portale "Cruscotto decisionale di vertice" dell'area T/A-T/I del Dicastero con riguardo all'attività della struttura organizzativa diretta. Indicatore: moduli gestionali implementati nel "Cruscotto" (nr). Valore <i>target</i> : n. 2. <i>Baseline</i> : assente.			2	
TOTALE OBIETTIVI				75	

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e data _____

Il Dirigente generale / Dirigente

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD - I Reparto				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i>			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e data _____

IL MINISTRO

Il Dirigente generale / Dirigente

PIAO

2026-2028

ALLEGATO A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir.	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Direttore II Reparto SGD				
		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Mantenere il medesimo livello di servizio assicurato nell'annualità precedente sul coordinamento giuridico in materia contrattuale, promuovendo l'uniformità interpretativa e applicativa e la razionalizzazione del quadro normativo, pur a fronte della perdurante carenza di risorse e dell'incremento di esigenze derivante dalla riforma della contrattualistica pubblica disposta nel Nuovo Codice dei contratti.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Direttive/circolari emanate su criticità strategiche derivanti dai processi di riforma della contrattualistica pubblica (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 4. <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile. Parei e coordinamenti resi rispetto alle richieste in materia (%) nel rispetto del termine assegnato ove previsto (%). Valore <i>target</i>: =100%. <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile Tm evasione: 20 giorni lavorativi Richieste di revisione e/o chiarimenti esaminate e risolte / richieste di revisione e/o chiarimenti pervenute in relazione alle direttive/circolari emanate di cui all'indicatore n. 1 Valore <i>target</i>= 100% <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile Proposte normative in materia di <i>procurement</i> della difesa, predisposte/interventi normativi necessari (attivati d'ufficio o richiesti) (%) Valore <i>target</i>: =100% <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile 	SI	SI	12		
2	<p>Promuovere e provvedere alla definizione e all'aggiornamento dei servizi erogati dal Ministero della difesa e dei relativi standard qualitativi individuati con il Decreto Ministeriale (Difesa) 17 dicembre 2021 in applicazione delle delibere CIVIT (ora ANAC) n. 88/2010 e n. 3/2012.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nr. di rilevazioni degli standard di qualità dei servizi erogati (ex artt. 8 e ss. D. Lgs. 150/2009) Valore <i>target</i>: ≥ 1; Nr. di rilevazioni sul grado di soddisfazione per i servizi erogati (ex art. 9 - bis D. Lgs. 150/2009) Valore <i>target</i>: ≥ 1; Pubblicazione sul sito web istituzionale della Difesa della Relazione illustrativa degli standard di qualità e del relativo grado di soddisfazione espresso dagli utenti 	SI	SI	3		

	<p>Valore target: ≥ 1.</p> <p>4. Aggiornamento della mappatura dei servizi erogati Valore <i>target</i>: = 1 aggiornamento annuale. <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile</p> <p>5. Rilevazioni effettuate sul grado di raggiungimento dello standard di qualità programmato Valore <i>target</i>: ≥ 2. <i>Baseline 2025</i>: dato non ancora disponibile</p>					
3	<p>In materia di ITP dell'AD:</p> <p>a. Provvedere all'elaborazione e alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa del dato ITP complessivo per tutta l'A.D., con tempistica trimestrale e annuale fissata;</p> <p>b. Provvedere all'elaborazione e alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Ministero della Difesa dell'ammontare complessivo dei Debiti Commerciali e il Numero delle Imprese Creditrici certificato dai CRA (Art. 33 D. Lgs. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. 97/2016).</p> <p>Indicatori: quanto alla lett. a.</p> <p>1. Rilevazioni effettuate circa l'ITP Valore <i>target</i>: ≥ 5</p> <p>2. Pubblicazione dell'ITP in Amministrazione trasparente nel rispetto delle tempistiche previste Valore <i>target</i>: =5</p> <p>quanto alla lett. b.</p> <p>1. Pubblicazione dell'ammontare complessivo del debito commerciale (comprensivo degli oneri pregressi derivanti per utenze/canoni) dell'A.D. al termine del periodo di riferimento (31 dicembre) (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: =1</p> <p>2. Pubblicazione del numero di creditori complessivi commerciali (comprensivo dei soggetti creditori per oneri pregressi derivanti per utenze/canoni) dell'A.D. al termine del periodo di riferimento (31 dicembre) (1=SI 0=NO) Valore <i>target</i>: =1</p>	SI	SI	8		
4	<p>Contribuire ad assicurare e consolidare l'implementazione del modello GtoG di cui all'art. 537ter del d.lgs. n. 66/2010, con particolare riguardo alla innovata disciplina del GtoG, quale strumento di supporto e sviluppo dell'Industria nazionale, pur a fronte della contingente carenza di risorse umane a disposizione, il cui utilizzo consente di aumentare la rilevanza del nostro export. <i>Baseline 2025</i>: Nr Gtg trattati/stipulandi nell'anno .</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Soluzioni legali formulate per il superamento di criticità riscontrate nelle negoziazioni GtG (schede di analisi tecnico-giuridica)/rispetto alle richieste pervenute dagli EdO pilota della negoziazioni;</p>	SI	SI	10		

	<p>Valore <i>target</i>: = 100%. <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile Tm evasione: 5 giorni lavorativi</p> <p>2. Coordinamenti resi nei tempi previsti rispetto alle richieste pervenute in materia; Valore <i>target</i>: = 100%. <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile Tm evasione: 5 giorni lavorativi</p> <p>3. Richieste di revisione – chiarimenti esaminate e risolte/richieste pervenute dagli <i>stakeholders</i> sulle proposte di cui al precedente nr. 1 e 2; Valore <i>target</i> = 100% <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile Tm evasione: 3 giorni lavorativi</p>					
5	<p>Contribuire a mantenere il livello di tutela degli assetti strategici della difesa mediante l'esercizio dei poteri speciali nell'ambito del Gruppo di coordinamento <i>Golden Power</i> presso la PCM - pur a fronte del trend crescente del volume di esigenze e delle perdurante mancanza di risorse stabilmente dedicate - al fine di salvaguardare la autonomia strategica delle FF.AA e la sovranità tecnologica dell'industria nazionale.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Formulazione al Gruppo di coordinamento di proposte per l'esercizio dei poteri speciali sulle notifiche <i>ex art.</i> 1 D.L. 21/2012 pervenute, entro i termini previsti dalla Procedura applicativa del Segretariato Generale; Valore <i>target</i>: 100% delle notifiche pervenute; <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile TM di evasione 2025 20 giorni.</p> <p>2. Contributi resi al Gruppo su aspetti di competenza della Difesa oggetto di trattazione nelle riunioni del Gruppo di coordinamento/pareri richiesti; Valore <i>target</i>: 100% dei contributi richiesti; <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile TM di evasione 2025</p> <p>3. Monitoraggio degli adempimenti verso le Società nei cui confronti è stato esercitato il potere speciale. Valore <i>target</i>: 100% delle Società su cui è stato esercitato il potere speciale. <i>Baseline</i> 2025: dato non ancora disponibile</p> <p>4. Percentuale di scostamenti rilevati nel corso dell'attività di monitoraggio Valore <i>target</i>: = 0; se >0, % azioni di correzione intraprese, valore <i>target</i>: 100%. <i>Baseline</i> 2025: scostamenti rilevati Azioni correttive intraprese TM di trattazione: 60 giorni dall'esigenza</p>	SI	SI	12		

6	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatori: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline 2025: rilevazione 2025 RPCT</p>	SI	SI	3		
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Promozione, monitoraggio e verifica della partecipazione del personale civile (dirigenziale e delle Aree) assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e successive.</p> <p>Indicatori: 1. Aggiornamento del fabbisogno formativo (1 = SI; 0 = NO) Valore target: 1 2. Nr. unità di personale segnalato per la formazione nel 2025 in base al fabbisogno rilevato (%) Valore target: 100% Baseline: personale risultante 3. Ore assicurate alla formazione (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore annue pro capite da parte del personale avviato all’attività di formazione. Baseline assente</p>	SI	SI	9		
2	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore: Ore di formazione positivamente certificate. Valore <i>target</i>: ≥ 40 ore.</p>	SI	SI	9		
3	<p>Adottare misure finalizzate alla riorganizzazione delle attività del Reparto, delle procedure interne, delle modalità comunicative alla luce del nuovo assetto organizzativo di cui al DM di struttura 2025 e relative TTOO.</p> <p>Indicatore: Nr. Disposizioni interne emanate. Valore target: 4 Baseline 2025: dato non ancora disponibile</p>	SI	NO	9		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L’Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Data _____



SCHEDA B

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

Dir.		Direttore II Reparto SGD				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i>			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

IL MINISTRO

SCHEDA A

PIAO

2026-2028

RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dr.ssa		Direttore del III Reparto SGD				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Mantenere il livello ottimale di supporto alle Superiori Autorità (S.A.) nella formulazione di proposte di efficientamento e deflazione del contenzioso nonché di iniziative di promozione del dialogo istituzionale con le altre Amministrazioni, Istituzioni o Organi dello Stato che sono, per competenza e funzioni, coinvolte nei relativi procedimenti amministrativi relativi alla gestione del contenzioso.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Proposte di efficientamento formulate / esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle SS.AA. e/o altri soggetti (%). Valore target: =100%. Baseline 1: (___ % dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. __ proposte di efficientamento formulate nel 2025). Risposte rese entro la scadenza/richieste delle SS.AA.(%). Valore target: = 90%. Baseline: (dato 2025 non oggetto di rilevazione). Proposte recepite dalle SS.AA./ proposte formulate Valore target: = 70%. Baseline: (dato 2025 non oggetto di rilevazione). Iniziative di promozione del dialogo istituzionale intraprese/esigenze rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%). Valore target: =100%. Baseline 1: (___ % dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. __ iniziative di dialogo istituzionale proposte nel 2025). 	SI	SI	7		
2	<p>Assicurare, anche a fronte della riduzione avvenuta nel biennio 2024/25 del numero dei funzionari assegnati al Reparto, l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture del Segretariato Generale della difesa, delle Direzioni Generali, comprese quelle del Personale, delle Direzioni della Direzione Nazionale degli Armamenti nonché quello dell'area tecnico-industriale, compresa l'attività di reindirizzamento alle articolazioni competenti della documentazione pervenuta al Reparto e di competenza di altre Unità organizzative.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Linee guida emanate con tempestività. Valore target \geq al valore in % del 2025. Baseline: (___ % dato 2025 non ancora disponibile). Pareri resi entro la scadenza prevista. Valore target \geq al valore in % del 2025. 	SI	SI	8		

	<p>Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Valore target2=pareri resi entro la scadenza/pareri richiesti>=90%</p> <p>Baseline 1: (___% dato 2025 non oggetto di rilevazione). Baseline 2: (n. ___ pareri resi nei termini richiessti).</p> <p>3. Coordinamenti definiti/Coordinamenti da definire. Valore target: 100%. Baseline: (___% dato 2025 non ancora disponibile).</p> <p>4. Atti e documenti reindirizzati con immediatezza/atti e documenti da reindirizzare (%). Valore target: = 95% entro 5 gg. lavorativi. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ atti reindirizzati con immediatezza/n. ___ atti da reindirizzare).</p>					
3	<p>Assicurare il mantenimento dell'ottimale livello di esecuzione di tutti gli adempimenti riferiti al contenzioso e agli affari legali in materia di incidentistica terrestre, incidentistica navale e incidentistica di volo e quelli in materia di infortunistica ordinaria e infortunistica relativa ad attività regolate in seno alla NATO ovvero ad altri accordi o convenzioni internazionali, operando, in particolare, per la definizione delle pratiche derivanti dagli eventi più datati.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Memorie predisposte per le Avvocature nel rispetto dei tempi assegnati/Memorie da predisporre nel rispetto dei tempi assegnati. Valore target 1 =100%. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: n. ___ memorie predisposte nel 2025. Pareri resi ad altri Enti nel rispetto dei tempi assegnati/Pareri da rendere ad altri Enti nel rispetto dei tempi assegnati. Valore target 1 =100%. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ pareri resi nel 2025). Sentenze sfavorevoli appellate/sentenze sfavorevoli da appellare. Valore target: =100%. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ sentenze sfavorevoli pervenute nel 2025 di cui n. ___ parzialmente sfavorevoli). Sentenze sfavorevoli eseguite/sentenze sfavorevoli da eseguire. Valore target =100%. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ sentenze sfavorevoli eseguite nel 2025). Vertenze relative agli eventi più datati definite/Vertenze relative agli eventi più datati definibili. Valore target >= 2025. Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ vertenza relativa agli eventi più datati definita nel 2025). Conciliazioni definite per incidentistica c.d. NATO/Conciliazioni definibili. Valore target >= 2025. 	SI	SI	25		

	Baseline 1: (___% dato 2025 non ancora disponibile). Baseline 2: (n. ___ conciliazioni definite nel 2025).					
4	<p>Garantire il mantenimento dell’ottimale livello di supporto al Segretario Generale della Difesa - Titolare del trattamento dei dati personali in ambito Segretariato - al fine di assicurare la conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione della <i>privacy</i>.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Pareri resi/pareri richiesti in merito alla conformità delle attività amministrative di competenza alle disposizioni in materia. Valore target1: 100%. Valore target2: >= 80% dei pareri resi entro 20 gg. lavorativi Baseline1: (n. ___ pareri resi con tempestività per le v.b. a fronte di richieste per le v.b.) Baseline2: (n. ___ pareri formali resi con tempestività a fronte di richieste formali)</p> <p>2. Informative/linee guida/direttive emanate nell’ambito dell’azione di indirizzo e coordinamento tra Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) e Titolare. Valore target: ≥ 10. Baseline: (n. ___ informative redatte ed estese alle articolazioni del Segretariato).</p>	SI	SI	5		
5	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di “trasparenza” riferiti alla struttura di competenza.</p> <p>Indicatore: Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Valore target: 100%. Baseline: (___% dato 2025 non ancora disponibile).</p>	SI	SI	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	Assicurare, in qualità di Referente per l’Area Tecnico Amministrativa nella Cabina di Regia per la definizione della problematica relativa ai pignoramenti dei fondi della Difesa (a guida dell’Ufficio Generale del CRA di SMD), il costante e	SI	SI	7		

	<p>tempestivo contributo rispetto alle esigenze informative e di coordinamento richieste.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esigenze di coordinamento soddisfatte in modo tempestivo e comunque entro le tempistiche richieste ove indicate/esigenze di coordinamento da soddisfare. Valore target: 100%. Baseline: (___% dato 2025 non ancora disponibile). 2. Attività di supporto assicurate agli Enti dell'Area Tecnico Amministrativa per lo svincolo dei fondi presso la Banca d'Italia/Attività di supporto richieste. Valore target: 100%. Baseline: (___% dato 2025 non ancora disponibile). 					
2	<p>Perseguire, in chiave di efficientamento e integrazione dei servizi gestionali in uso alla Difesa, l'implementazione del portale "Cruscotto decisionale di vertice" dell'area T/A -T/I del Dicastero con riguardo all'attività della struttura organizzativa diretta.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Nr. dei moduli gestionali implementati nel "Cruscotto"</p> <p>Valore target: 100%.</p> <p>Baseline: (nel 2025 presente 1 modulo relativo ai contenziosi pendenti)</p>			3		
3	<p>Promuovere, monitorare e verificare la partecipazione di tutto il personale civile assegnato a iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati dalla direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e successive.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Ore di formazione svolte e positivamente certificate (nr.).</p> <p>Valore target: ≥ 40 ore annue.</p>	SI	SI	3		
4	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (<i>soft skills</i>), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore:</p> <p>Ore di formazione svolte e positivamente certificate (nr.).</p> <p>Valore target: ≥ 40 ore annue <i>pro-capite</i> (comprese quelle utili all'acquisizione dei crediti annuali previsti per i revisori contabili).</p>	SI	SI	4		

5	<p>Assicurare, in qualità di Presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), il costante e tempestivo svolgimento delle funzioni propositive, consultive e di verifica del CUG.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Esigenze propositive, consultive e di verifica soddisfatte in modo tempestivo/esigenze propositive, consultive e di verifica da soddisfare.</p> <p>Valore target: 100%.</p> <p>Baseline: (___ % dato 2025 non ancora disponibile).</p> <p>2. Predisposizione della relazione annuale relativa all'anno 2025 e invio tempestivo (entro il 30 marzo 2026) ai soggetti interessati (1=SI; 0=NO)</p> <p>Valore target: 1.</p> <p>Baseline: (Redazione e invio tempestivo della relazione annuale relativa all'anno 2025).</p>	SI	SI	10		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dr.ssa		Direttore del III Reparto SGD				
		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE						
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace.	SI	SI	3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive.	SI	SI	3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità.	SI	SI	2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse.	SI	SI	2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo.	SI	SI	2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale.	SI	SI	4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto.	SI	SI	1		
5	Capacità nel controllo di gestione.	SI	SI	1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria <i>leadership</i> .	SI	SI	2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni.	SI	SI	2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni.	SI	SI	1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo.	SI	SI	1		
5	Capacità di far circolare le informazioni.	SI	SI	1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)						

L’Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO



SCHEDA A
RISULTATI OPERATIVI (anno 2026)

Dir. Gen./ Dir. Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	COMMISERVIZI				
	OBIETTIVI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ	Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Migliorare l'esecuzione dei contratti relativi alle diverse forme di vettovagliamento derivanti dall'accordo quadro quadriennio 2026-2029 e aventi efficacia dal 1° gennaio 2026.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Predisposizione di materiale didattico informativo sui contenuti delle offerte tecniche e sulle modalità di controllo e misurazione del livello di servizio e <i>customer satisfaction</i>. Valore target: 1 (1=SI; 0=NO) entro il 1° trimestre 2026 Baseline 2025://</p> <p>2. Numero attività formative mediante cattedra itinerante. Valore target: ≥ 60% (n. 188) degli Enti fruitori Baseline: Totale Enti fruitori 314</p>	SI	SI	8		
2	<p>Assicurare nei contratti di fornitura di beni/servizi e di ricerca e sviluppo di competenza un livello di servizio ottimale, pur a fronte della relativa situazione di carenza di personale.</p> <p>Stakeholder: <i>Enti di F.A., Stati Maggiori</i></p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Contratti di beni e servizi stipulati e loro valore/lettere di mandato degli Enti Committenti (%) Valore target: = 100% Baseline 2025: //</p> <p>2. Termine di conclusione del procedimento di gara aperta Valore target ≤ baseline 2025 Baseline 2025: //</p> <p>3. Contratti R&T stipulati e loro valore / programmi previsti e finanziati (%) Valore Target: = 100%. Baseline 2025: //</p> <p>4. Somme impegnate per contratti di Ricerca e sviluppo/ somme finanziate per contratti di ricerca e sviluppo (%) Valore target: = 100% Baseline 2025: //</p>	SI	SI	15		

3	<p>Assicurare nella materia del contenzioso di competenza, un livello di servizio ottimale nel rispetto dei tempi previsti per la costituzione in giudizio, pur a fronte della relativa situazione di carenza di personale.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Costituzioni in giudizio / ricorsi pervenuti nell'anno; Valore target: = 100%; Baseline 2025: // 2. Termine di trasmissione atti Avvocatura Valore target: < termine per la costituzione in giudizio 	SI	SI	10		
4	<p>Assicurare il monitoraggio dei consumi e della spesa per energia elettrica dell'area T/A di competenza, provvedendo a rilevare ed aggregare i dati delle relative U.O.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ammontare complessivo dei consumi di energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in MWh) Valore target: ≥ 0 Baseline 2025: // 2. Ammontare complessivo della spesa per energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in €) Valore target: ≥ 0 Baseline 2025: // 3. Variazione dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in MWh) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2025: // 4. Variazione percentuale dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2025: // 5. Variazione della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in €) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2025: // 6. Variazione percentuale della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF-1 Valore target: $\leq 0 \geq$ Baseline 2025: // 7. EdR dell'area T/A che hanno aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.); Valore target: \geq baseline 2025 	SI	SI	5		

	<p>Baseline 2025: //</p> <p>8. EdR dell'area T/A che non hanno ancora aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Valore target: \leq baseline 2025 Baseline 2025: //</p> <p>9. Fatture registrate rispetto alle fatture pervenute nei termini utili alla rilevazione; Baseline 2025: //; Valore target: = 100%</p> <p>10. Enti monitorati rispetto agli enti da monitorare; Valore target: = 100%</p> <p>11. Monitoraggio effettuato nel rispetto delle date di osservazione indotte dal monitoraggio strategico OIV: - CONSUNTIVO 2024 (FEB/MAR 2025) - INTERMEDIO 2025 (LUG/AGO 2025) Valore target: = 2 monitoraggi nelle tempistiche indicate.</p> <p>12. Enti dell'Area di competenza cui Commiservizi assicura il pagamento delle utenze di energia elettrica (nr.) Valore target: \geq 1</p> <p>13. Enti dell'Area di competenza monitorati ai fini del controllo dei consumi e della spesa per energia elettrica (nr.) Valore target: \geq 1</p> <p>14. Fatture per la fornitura di energia elettrica pagate oltre la scadenza alla data di rilevazione (nr.) Valore target: = 0</p> <p>15. Fatture per la fornitura di energia elettrica pervenute alla data di rilevazione (nr.) Valore target: \geq 1</p> <p>16. Fatture per la fornitura di energia elettrica pagate entro la scadenza alla data di rilevazione (nr.) Valore target: \geq 1</p>					
5	<p>Assicurare il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza. Indicatore: livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dalla Sezione "<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>" del Piano integrato di attività e organizzazione. Valore target: 100%. Baseline: livello di trasparenza 2025: //</p>	SI	SI	3		
6	<p>Proseguire il miglioramento e l'ammodernamento delle Specifiche Tecniche relative a nuove tipologie di razione viveri da combattimento individuate in seno al Gruppo di lavoro interforze 2025. Indicatori: 1. Proroga Gruppo di lavoro interforze per l'esplorazione di una nuove tipologie di razione viveri da combattimento; Valore target: 1 (1=SI; 0=NO) entro il I trimestre 2026</p>	SI	SI	7		

	<p>Baseline 2025://</p> <p>2. Analisi del mercato sotto il profilo della struttura, dimensioni, capacità organizzativa delle filiere di produzione, capacità reattiva, mediante consultazione preliminare di mercato ai sensi dell'art. 77 del D.Lgs 36/2023</p> <p>Valore target: avvio consultazione preliminare di mercato entro il I trimestre 2026</p> <p>Baseline 2025://</p> <p>3. Sperimentazione delle soluzioni più innovative attraverso il coinvolgimento attivo dei Reparti operativi.</p> <p>Valore target:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a) predisposizione degli atti negoziali entro il I semestre 2026; - b) somministrazione presso almeno 3 Reparti per testare il gradimento della razione e la praticità del suo utilizzo. <p>Baseline 2025://</p> <p>4. Relazione finale sugli esiti della sperimentazione e sulla base dei feedback ricevuti dalle FF.AA. e valutazioni discendenti.</p> <p>Valore target: 1 (1=SI; 0=NO)</p> <p>Baseline 2025://</p>					
--	--	--	--	--	--	--

OBIETTIVI INDIVIDUALI						
1	<p>Promuovere, monitorare e verificare il pagamento di tutte le fatture relative a beni e servizi garantendo un livello di servizio pari a zero giorni di ritardo tenuto conto delle criticità connesse dei fondi della L. n. 145/2016 (missioni internazionali).</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. N. pagamenti effettuati nell'anno per ciascun capitolo relativo a beni e servizi oggetto degli affidamenti / fatture ricevute ed esigibili</p> <p>Valore target: 100% con indicazione dell'importo dei pagamenti per ciascun capitolo</p> <p>2. Tempo medio di pagamento (nn. gg.) rilevato da Area RGS (ex PCC);</p> <p>Valore target: 30 (trenta) gg. (ovvero 60 – sessanta – gg. laddove previsto)</p> <p>3. Tempo medio di ritardo (nn. gg.) dei pagamenti rilevato da Area RGS (ex PCC)</p> <p>Valore target: 0 (zero) gg. di ritardo</p>	SI	SI	12		

2	<p>Promuovere la formazione del personale civile, anche con qualifica dirigenziale, della struttura diretta nell'ambito del piano di cui all'art. 6 c. 2 lett b) del DL. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, con particolare riferimento alle iniziative di formazione negli ambiti di sviluppo indicati nella Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023. Stakeholder: <i>Personale della D.G.</i></p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento per il 2026 del fabbisogno formativo del personale della D.G., entro il 1° trimestre Valore target: ≥ 1 aggiornamento con individuazione del nr. unità di personale da formare 2. Ore assicurate alle iniziative di formazione per il personale Valore target: ≥ 40 ore annue pro capite positivamente certificate Baseline 2025: 40h 	SI	SI	8		
3	<p>Proseguire nel percorso di continuo aggiornamento professionale e nel rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills), di quelle relative allo sviluppo delle risorse umane e di quelle abilitanti processi di transizione digitale e amministrativa.</p> <p>Indicatore: ore di formazione positivamente certificate Valore target: ≥ 40 h Baseline 2025: 40 h</p>	SI	SI	4		
4	<p>Assicurare il rafforzamento delle misure specifiche di trattamento del rischio corruttivo</p> <p>Indicatore: controlli a campione sulle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e incompatibilità/inconferibilità rilasciate da RUP/DEC/RA e Componenti le Commissioni di verifica di conformità. Valore target: ≥ 4 Baseline 2025: 2</p>	SI	SI	3		
TOTALE OBIETTIVI				75		

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____

(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Luogo e Data _____

Il Dirigente Generale / Dirigente

SCHEDA B

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

Dir. Gen./ Dott./ Dott.ssa	Direttore Generale	Direttore Generale - COMMISERVIZI				
I – ANALISI E PROGRAMMAZIONE		Anno 2027	Anno 2028	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	Capacità di contestualizzare i problemi e di adottare, tra le alternative individuate, la soluzione operativa più efficace			3		
2	Capacità di evidenziare le criticità di applicazione della soluzione prescelta e identificare le possibili azioni correttive			3		
3	Capacità di selezionare, definire e gestire le priorità			2		
TOTALE				8		
II -GESTIONE E REALIZZAZIONE						
1	Capacità di iniziativa e di adattamento al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse			2		
2	Capacità di allocare le risorse umane, finanziarie e strumentali in base alle esigenze emergenti dal contesto organizzativo-operativo			2		
3	Capacità di valutare i propri collaboratori/dipendenti in termini di differenziazione dei giudizi, anche ai fini del loro sviluppo professionale			4		
4	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e gestionali riferiti alla struttura diretta/incarico ricoperto			1		
5	Capacità nel controllo di gestione			1		
TOTALE				10		
III -RELAZIONE E COORDINAMENTO						
1	Capacità di esercitare in maniera efficace la propria leadership			2		
2	Capacità di costruire e mantenere reti relazionali con collaboratori, dipendenti e soggetti esterni			2		
3	Capacità di prevenire/risolvere i conflitti interni			1		
4	Capacità di cambiamento organizzativo			1		
5	Capacità di far circolare le informazioni			1		
TOTALE				7		
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				25		
VALUTAZIONE FINALE: (totale scheda A + B)		_____				

L'Autorità valutatrice intermedia

Luogo e Data _____
(Firma per presa visione / ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale / Dirigente

Luogo e Data _____

IL MINISTRO

PIAO

2026-2028