



MINISTERO DELLA DIFESA



Piano della *performance*

2022-2024

**Roma
Febbraio 2022**

PAGINA NON SCRITTA



Il Ministro della Difesa

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

PAGINA NON SCRITTA

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

PAGINA NON SCRITTA

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

PAGINA NON SCRITTA

- VISTA** la direttiva concernente il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Ministero della Difesa*” approvato con d.M. 12 ottobre 2017;
- VISTA** la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità in data 26 giugno 2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- VISTE** le “*Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*” (ed. novembre 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- VISTO** il “*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*” approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- VISTO** il “*Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023*” approvato con decreto del Ministro della difesa in data 19 marzo 2021 e redatto ai sensi dell’art. 1, co. 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- VISTO** il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*” convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- VISTO** il “*Documento programmatico pluriennale per la difesa per il triennio 2021-2023*” ed. agosto 2021;
- VISTO** il decreto del Ministro della difesa in data 17 dicembre 2021 di revisione del decreto del Ministero della difesa in data 29 ottobre 2020 recante “*Individuazione dei servizi e degli standard qualitativi del Ministero della difesa*” (*carta dei servizi*);
- VISTA** la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” pubblicata in G.U. Serie Generale nr. 310 del 31.12.2021, suppl. ord. nr. 49;

CONSIDERATO che il quadro complessivo degli obiettivi da perseguire nel 2022 da parte del Dicastero è stato affinato e consolidato, ai vari livelli di articolazione del processo di programmazione, contestualmente e funzionalmente alla predisposizione della “*Nota integrativa allo stato di previsione della spesa per il triennio 2022-2024*”;

ATTESO che il ciclo integrato di programmazione della *performance* e formazione del bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2022 e la programmazione pluriennale 2023-2024 è stato avviato con l’ “*Atto di indirizzo*” del Ministro della difesa approvato il 31 marzo 2021;

CONSIDERATO che il quadro complessivo degli obiettivi da perseguire da parte del Dicastero è stato affinato e consolidato, ai vari livelli di articolazione del processo di programmazione, contestualmente e funzionalmente alla predisposizione della nota integrativa relativa allo stato di previsione della spesa per il triennio 2022-2024;

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

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

PAGINA NON SCRITTA

DECRETA

Articolo 1

1. E' approvato l'annesso Piano della *performance* 2022-2024 del Ministero della Difesa, adottato ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con cui, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale con incarico di livello generale ed i relativi indicatori.
2. Il Piano è trasmesso alla Corte dei conti per il previsto controllo di legittimità. Nelle more del perfezionamento di tale controllo si provvede all'avvio immediato di tutte le attività necessarie per la compiuta realizzazione degli obiettivi fissati.

Roma, 03 FEB. 2022

IL MINISTRO


PAGINA NON SCRITTA

Presentazione del Piano

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

- è un documento programmatico con orizzonte temporale riferito al triennio 2022-2024;
- è stato elaborato in stretta coerenza con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatica strategico-finanziaria condotta in ambito Difesa per il triennio 2022-2024 e realizza il collegamento con tutti gli altri documenti del “Ciclo di gestione della *performance*”, tra i quali il Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l’integrità, gli standard di qualità dei servizi erogati ed i sistemi di misurazione della *performance* organizzativa ed individuale del personale civile;
- assicura la comprensibilità della *performance* del Dicastero, ossia il contributo che l’Amministrazione, nel suo complesso, nelle unità organizzative di cui si compone, intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- comprende gli obiettivi organizzativi dell’Amministrazione, nonché gli obiettivi individuali del personale civile dirigenziale con incarico di livello generale della Difesa.

In termini prospettici, si evidenzia che, in un prossimo futuro, il Piano della *performance* verrà superato dal “Piano integrato di attività e organizzazione”, previsto dall’articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, con cui le amministrazioni con più di 50 dipendenti racchiuderanno in un solo atto tutta la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all’organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione. Anche al Ministero della Difesa sarà richiesto, quindi, di predisporre un unico Piano con sezioni specifiche, indicando la programmazione degli obiettivi, gli indicatori di *performance*, le attese da soddisfare.

PAGINA NON SCRITTA

Sommario

<i>1. LA PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</i>	5
<i>1.1. Missione e principali attività</i>	5
<i>1.2. L'organizzazione del Dicastero</i>	5
<i>1.3. Il personale</i>	8
<i>1.4. Il bilancio</i>	9
<i>1.5. Il contesto esterno</i>	22
<i>1.6. Il contesto interno</i>	25
<i>1.7. Priorità Politiche dell'Amministrazione</i>	27
<i>2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE</i>	28
<i>2.1. Il processo di programmazione degli Obiettivi Specifici</i>	28
<i>2.2. Gli obiettivi specifici triennali. Coerenza tra il ciclo della performance il ciclo di programmazione finanziaria e quello di programmazione strategica</i>	33
<i>3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE</i>	35
<i>4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	35
<i>5. COLLEGAMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE CON ALTRI DOCUMENTI DI INDIRIZZO POLITICO</i>	36
<i>5.1. Collegamento con il piano triennale di prevenzione della corruzione, con il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e con le direttive in materia delle pari opportunità</i>	36
<i>5.2. Collegamento ai servizi erogati dal Dicastero</i>	37
<i>5.3. Customer satisfaction e valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche</i>	37
<i>5.4. Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche</i>	38
<i>6. IL SISTEMA DI CONTROLLO PER LA VERIFICA DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</i>	39
<i>7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO</i>	39
<i>8. CLAUSOLA FINALE</i>	39
<i>Allegato A - PRIORITÀ POLITICHE</i>	A-1
<i>Allegato B - ELENCO DEGLI OBIETTIVI TRIENNALI</i>	B-1
<i>Allegato C - SCHEDE ANAGRAFICHE OBIETTIVI TRIENNALI</i>	C-1
<i>Allegato D - PIANO DEGLI OBIETTIVI RIPARTITO PER MISSIONE/PROGRAMMA</i>	D-1
<i>Allegato E - PROGRAMMAZIONE ANNUALE</i>	E-1
<i>Allegato F - GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO ASSEGNATI AI DIRIGENTI CIVILI CON INCARICO DI LIVELLO GENERALE</i>	F-1
<i>Allegato G - ELENCO DEI SERVIZI RESI E SOTTOPOSTI A RILEVAZIONE DI "CUSTOMER SATISFACTION"</i>	G-1
<i>Allegato H - ELENCO DEGLI INDICATORI DI SUPPORTO COMUNI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DA SOTTOPORRE A RILEVAZIONE IN AMBITO DEL MINISTERO DELLA DIFESA</i>	H-1
<i>Allegato I – PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE</i>	I-1
<i>Allegato L – PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE</i>	L-1

PAGINA NON SCRITTA

1. LA PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Missione e principali attività

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

Più in particolare, i compiti delle Forze armate, fissati dal quadro legislativo nazionale¹, sono:

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

1.2. L'organizzazione del Dicastero

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

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

La medesima fonte legislativa² attribuisce alle Forze armate i seguenti compiti:

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

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

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

² Art. 89 del citato Codice dell'Ordinamento Militare.

Organizzazione del Ministero della Difesa

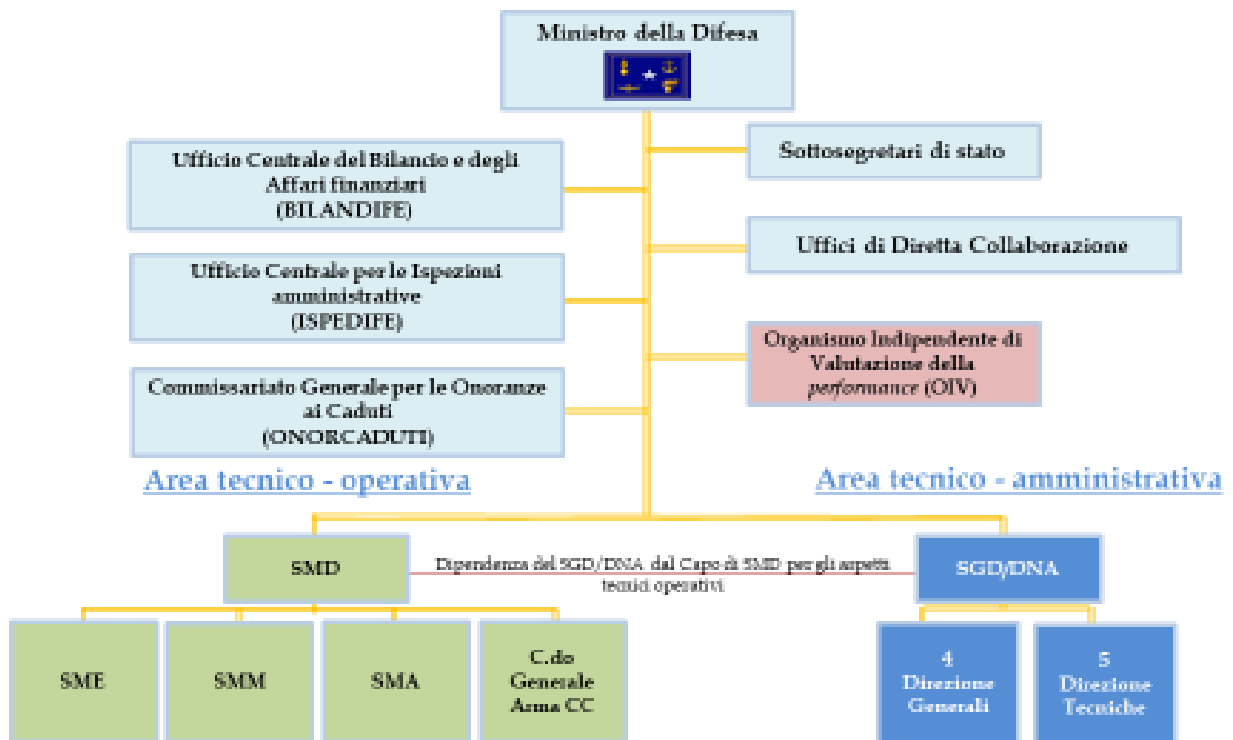


Fig. 1

In particolare:

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

Inoltre, il Ministro della Difesa, in sede di presentazione annuale dello stato di previsione del Ministero, illustra al Parlamento, per espressa prescrizione normativa³:

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

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

1.3. Il personale

La consistenza previsionale⁴ per l'anno 2022 del numero degli appartenenti alle tre Forze armate (Esercito, Marina e Aeronautica) è pari complessivamente a 166.500 unità di personale militare, di cui 96.896 per l'Esercito, 29.465 per la Marina (esclusa la Capitaneria di Porto) e 40.139 per l'Aeronautica.

L'Arma dei Carabinieri, che ha una collocazione autonoma nell'ambito del Ministero della Difesa, con rango di Forza armata, ed è forza militare di polizia a competenza generale e in servizio permanente di pubblica sicurezza, può disporre di una consistenza previsionale per l'anno 2022 pari a 111.758 unità.

CONSISTENZE MEDIE DEL PERSONALE MILITARE

	E.I.	M.M.	A.M.	TOT. F.A.	C.C.	TOT. F.A.-C.C.
Personale in S.P.:	76.357	24.240	36.491	137.088	96.110	233.198
Ufficiali di cui	10.669	4.350	5.663	20.682	4.752	25.434
- Ufficiali Generali	206	84	94	384	118	502
- Ufficiali Superiori	7.343	2.713	4.054	14.110	2.667	16.777
- Ufficiali Inferiori	3.120	1.553	1.515	6.188	1.967	8.155
Sottufficiali di cui:	21.870	13.452	25.149	60.471	48.290	108.761
- Marescialli	12.627	9.859	19.785	42.271	28.030	70.301
- Sergenti	9.243	3.593	5.364	18.200	20.260	38.460
Graduati	43.818	6.438	5.679	55.935	43.068	99.003
Personale non in S.P.:	20.539	5.225	3.648	29.412	15.648	45.060
Ufficiali	237	198	154	589	221	810
Sottufficiali⁵	1	0	0	1	723	724
Graduati	0	0	0	0	0	0
Truppa⁶	19.326	4.276	2.720	26.322	12.818	39.140
Allievi	975	751	774	2.500	1.886	4.386
TOTALE	96.896	29.465	40.139	166.500	111.758	278.258

Tab. 1

Per lo stesso periodo di riferimento, la consistenza previsionale per il personale civile della Difesa ammonta a 21.816 unità (personale dirigenziale e non dirigenziale).

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

⁵ Ricomprensive gli Ispettori dell'Arma in ferma volontaria.

⁶ Ricomprensive i Carabinieri in ferma volontaria.

CONSISTENZE MEDIE DEL PERSONALE CIVILE

CATEGORIA	AAP 2022(*)
AREA INTERFORZE (**)	
- Personale dirigente e assimilato	156
- Personale dei livelli	3.474
TOTALE	3.630
ESERCITO	
- Personale dirigente e assimilato	2
- Personale dei livelli	6.894
TOTALE	6.896
MARINA	
- Personale dirigente e assimilato	16
- Personale dei livelli (***)	7.636
TOTALE	7.652
AERONAUTICA	
- Personale dirigente e assimilato	1
- Personale dei livelli	3.100
TOTALE	3.101
CARABINIERI	
- Personale dirigente e assimilato	-
- Personale dei livelli	537
TOTALE	537
TOTALE PER CATEGORIE	
- Personale dirigente e assimilato (****)	175
- Personale dei livelli (*****)	21.641
TOTALE GENERALE	21.816

Tab. 2

- (*) Consistenze previsionali in termini di anni persona (incluso il personale militare transitato nei ruoli civili della Difesa per inidoneità).
- (**) Compresa Agenzia Industrie Difesa (677 unità).
- (***) Inclusi i dipendenti del comparto ricerca inseriti dal 2020 nelle aree funzionali.
- (****) Di cui:
 - 13 professori universitari;
 - 51 magistrati.
- (*****) Di cui 85 docenti scuola superiore.

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

1.4. Il bilancio

Le risorse finanziarie di cui può disporre il Ministero della Difesa per il conseguimento dei propri fini istituzionali, ammontano per l'esercizio finanziario 2022 a 25,956 miliardi di € (stanziamenti in conto competenza) e 25,998 miliardi € (stanziamenti di cassa). In rapporto al PIL nominale programmatico, pari a 1.892,5 miliardi €⁷, lo stanziamento di competenza previsionale del Dicastero nel 2022 risulta pari allo 1,37%.

Nelle tabelle sottostanti sono riportati i volumi finanziari a legislazione vigente (per competenza

⁷ Cfr. "Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza", ed. ottobre 2021.

e cassa) per il triennio 2022-2024, suddivisi per Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA) (tab. 3) e missione/programma/azione del bilancio dello Stato (tab. 4).

Valori espressi in €
 CP: Competenza;
 CS: Cassa.

CRA	Stanziamenti 2022		Stanziamenti 2023		Stanziamenti 2024	
	CP	CS	CP	CS	CP	CS
GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	64.230.284,00	64.230.284,00	64.194.177,00	64.194.177,00	64.468.761,00	64.468.761,00
BILANCIO E AFFARI FINANZIARI	745.723.149,00	745.723.149,00	741.774.440,00	741.774.440,00	741.962.416,00	741.962.416,00
SEGRETARIATO GENERALE	6.418.860.643,00	6.425.643.538,00	6.106.581.577,00	6.105.719.843,00	5.737.018.729,00	5.737.018.729,00
ESERCITO ITALIANO	5.555.507.016,00	5.555.510.991,00	5.484.145.485,00	5.484.145.485,00	5.371.104.646,00	5.371.104.646,00
MARINA MILITARE	2.241.988.337,00	2.268.967.410,00	2.187.478.187,00	2.187.478.187,00	2.174.484.190,00	2.174.484.190,00
AERONAUTICA MILITARE	2.891.680.221,00	2.894.081.882,00	2.846.312.209,00	2.846.312.209,00	2.795.170.401,00	2.795.170.401,00
ARMA DEI CARABINIERI	7.271.785.812,00	7.277.897.351,00	7.359.688.823,00	7.359.688.823,00	7.440.113.383,00	7.440.113.383,00
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	766.294.791,00	766.294.791,00	702.307.502,00	702.307.502,00	667.329.945,00	667.329.945,00
Totale	25.956.070.253,00	25.998.349.396,00	25.492.482.400,00	25.491.620.666,00	24.991.652.471,00	24.991.652.471,00

Tab. 3

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

GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO						
Missione 32 - Servizi Istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche						
Programma 2 - Indirizzo politico						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	64.230.284	64.230.284	64.194.177	64.194.177	64.468.761	64.468.761
Azione 1 - Ministro e Sottosegretari di Stato	161.868	161.868	161.868	161.868	161.868	161.868
Azione 2 - Indirizzo politico-amministrativo	27.586.879	27.586.879	27.557.599	27.557.599	27.826.075	27.826.075
Azione 3 - Valutazione e controllo strategico (OIV)	1.481.537	1.481.537	1.474.710	1.474.710	1.480.818	1.480.818
Azione 4 - Fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000

Tab. 4 (segue)

BILANCIO E AFFARI FINANZIARI**Missione 32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche****Programma 3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza**

	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	745.723.149	745.723.149	741.774.440	741.774.440	741.962.416	741.962.416
Azione 1 - Spese di personale per il programma	100.872.369	100.872.369	102.690.698	102.690.698	103.288.455	103.288.455
Azione 2 - Gestione del personale	82.383.737	82.383.737	82.383.737	82.383.737	82.381.840	82.381.840
Azione 3 - Gestione comune dei beni e servizi	287.446.217	287.446.217	276.904.130	276.904.130	278.077.182	278.077.182
Azione 4 - Cooperazione Internazionale	216.508.973	216.508.973	217.995.417	217.995.417	218.320.660	218.320.660
Azione 5 - Attività di supporto istituzionale	58.511.853	58.511.853	61.800.458	61.800.458	59.894.279	59.894.279

Tab. 4 (segue)

SEGRETARIATO GENERALE						
Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio						
Programma 6 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	5.949.528.029	5.956.310.924	5.634.237.470	5.633.375.736	5.266.174.622	5.266.174.622
Azione 1 - Spese di personale per il programma	351.015.285	351.015.285	351.508.336	351.508.336	352.050.054	352.050.054
Azione 4 - Formazione e aggiornamento, specializzazione e qualificazione dell'Area interforze tecnico-amministrativa e tecnico-industriale	1.757.138	1.757.138	1.715.058	1.715.058	1.715.058	1.715.058
Azione 6 - Ammodernamento, rinnovamento e sostegno delle capacità dello Strumento Militare	5.388.486.573	5.395.269.468	5.091.402.772	5.090.541.038	4.724.578.206	4.724.578.206
Azione 7 - Pianificazione generale, direzione e coordinamento di vertice - area tecnico/amministrativa e tecnico/industriale	18.025.098	18.025.098	23.705.269	23.705.269	22.425.269	22.425.269
Azione 8 - Approvvigionamenti comuni e sostegno logistico e supporto territoriale delle Forze Armate e dell'area tecnico amministrativa e tecnico-industriale	99.838.970	99.838.970	94.559.767	94.559.767	94.559.767	94.559.767
Azione 10 - Ricerca tecnologica nel settore della difesa	59.083.677	59.083.677	44.139.636	44.139.636	44.139.636	44.139.636
Azione 11 - Gestione e assistenza del personale dell'Area interforze tecnico-amministrativa e tecnico-industriale	31.321.288	31.321.288	27.206.632	27.206.632	26.706.632	26.706.632

Tab. 4 (segue)

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

	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	469.332.614	469.332.614	472.344.107	472.344.107	470.844.107	470.844.107
Azione 2 - Interventi per contributi esterni e indennizzi per servizi militari	61.282.107	61.282.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107
Azione 3 - Speciali elargizioni, assegni, indennità	72.812.000	72.812.000	73.812.000	73.812.000	72.312.000	72.312.000
Azione 4 - Trattamenti provvisori di pensione	335.238.507	335.238.507	338.000.000	338.000.000	338.000.000	338.000.000

Tab. 4 (segue)

ESERCITO ITALIANO						
Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio						
Programma 2 - Approntamento e impiego delle forze terrestri						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	5.555.507.016	5.555.510.991	5.484.145.485	5.484.145.485	5.371.104.646	5.371.104.646
Azione 1 - Spese di personale per il programma	4.998.019.805	4.998.023.780	4.984.167.056	4.984.167.056	4.871.919.465	4.871.919.465
Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze terrestri	2.681.149	2.681.149	2.586.992	2.586.992	2.586.992	2.586.992
Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze terrestri	5.310.715	5.310.715	5.248.370	5.248.370	5.248.370	5.248.370
Azione 4 - Formazione militare del personale delle forze terrestri	15.906.003	15.906.003	15.909.294	15.909.294	15.909.294	15.909.294
Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze terrestri	452.518.390	452.518.390	452.291.528	452.291.528	451.498.280	451.498.280
Azione 6 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze terrestri per le missioni internazionali	57.178.709	57.178.709	0	0	0	0
Azione 7 - Gestione e assistenza per il personale delle forze terrestri	23.892.245	23.892.245	23.942.245	23.942.245	23.942.245	23.942.245

Tab. 4 (segue)

MARINA MILITARE						
Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio						
Programma 3 - Approntamento e impiego delle forze marittime						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	2.241.988.337	2.268.967.410	2.187.478.187	2.187.478.187	2.174.484.190	2.174.484.190
Azione 1 - Spese di personale per il programma	1.953.172.872	1.953.172.872	1.947.555.495	1.947.555.495	1.934.561.368	1.934.561.368
Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze marittime	2.561.650	2.630.650	2.561.650	2.561.650	2.561.650	2.561.650
Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze marittime	9.496.557	10.771.557	8.475.490	8.475.490	8.475.490	8.475.490
Azione 4 - Formazione militare del personale delle forze marittime	12.222.832	12.950.832	12.208.740	12.208.740	12.208.740	12.208.740
Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze marittime	203.548.463	214.616.204	204.412.495	204.412.495	204.412.625	204.412.625
Azione 6 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze marittime per le missioni internazionali	48.721.646	62.560.978	0	0	0	0
Azione 7 - Gestione e assistenza del personale delle forze marittime	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317

Tab. 4 (segue)

AERONAUTICA MILITARE						
Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio						
Programma 4 - Approntamento e impiego delle forze aeree						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	2.891.680.221	2.894.081.882	2.846.312.209	2.846.312.209	2.795.170.401	2.795.170.401
Azione 1 - Spese di personale per il programma	2.524.736.019	2.524.737.680	2.515.213.671	2.515.213.671	2.469.071.863	2.469.071.863
Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze aeree	2.162.957	2.162.957	2.187.118	2.187.118	2.187.118	2.187.118
Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze aeree	41.012.628	41.012.628	41.711.040	41.711.040	41.511.040	41.511.040
Azione 4 - Formazione militare del personale delle forze aeree	30.706.043	30.706.043	29.722.360	29.722.360	29.972.360	29.972.360
Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze aeree	212.113.888	214.513.888	212.638.231	212.638.231	207.588.231	207.588.231
Azione 6 - Trasporto aereo di Stato	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767
Azione 7 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze aeree per le missioni internazionali	36.112.104	36.112.104	0	0	0	0
Azione 8 - Gestione e assistenza per il personale delle forze aeree	6.824.815	6.824.815	6.828.022	6.828.022	6.828.022	6.828.022

Tab. 4 (segue)

ARMA DEI CARABINIERI						
Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio						
Programma 1 - Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	6.796.181.174	6.802.292.713	6.883.178.898	6.883.178.898	6.967.060.720	6.967.060.720
Azione 1 - Spese di personale per il programma	6.126.719.474	6.126.719.474	6.167.513.061	6.167.513.061	6.197.919.123	6.197.919.123
Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice. Sostegno logistico e amministrativo	318.530.279	324.640.984	322.650.161	322.650.161	343.722.419	343.722.419
Azione 3 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari e di polizia	90.368.298	90.369.132	90.368.298	90.368.298	90.368.298	90.368.298
Azione 4 - Formazione ed addestramento del personale	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.269.614	14.269.614
Azione 5 - Ammodernamento/Rinnovamento dello Strumento Operativo	196.735.081	196.735.081	241.553.260	241.553.260	274.356.762	274.356.762
Azione 6 - Gestione e assistenza del personale dell'Arma	47.562.479	47.562.479	46.424.504	46.424.504	46.424.504	46.424.504
Azione 7 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti dell'Arma dei Carabinieri per le missioni internazionali	1.595.949	1.595.949	0	0	0	0

Tab. 4 (segue)

ARMA DEI CARABINIERI (segue)						
Missione 18 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente						
Programma 17 - Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare						
	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	475.604.638	475.604.638	476.509.925	476.509.925	473.052.663	473.052.663
Azione 1 - Spese di personale per il programma	441.692.026	441.692.026	442.631.295	442.631.295	439.157.855	439.157.855
Azione 2 - Gestione e assistenza del personale dei Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	5.871.662	5.871.662	6.321.662	6.321.662	6.321.662	6.321.662
Azione 3 - Prevenzione e repressione dei reati agro-ambientali e sicurezza alimentare	3.557.213	3.557.213	3.060.250	3.060.250	3.064.169	3.064.169
Azione 4 - Controllo del territorio per il contrasto ai reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora	7.056.823	7.056.823	7.060.084	7.060.084	7.062.527	7.062.527
Azione 5 - Protezione del territorio e contrasto all'aggressione degli ecosistemi agro-forestali	8.309.740	8.309.740	8.313.163	8.313.163	8.316.620	8.316.620
Azione 6 - Salvaguardia della biodiversità anche in attuazione di convenzioni internazionali, tutela e gestione delle aree naturali protette, educazione e monitoraggio ambientale	9.117.174	9.117.174	9.123.471	9.123.471	9.129.830	9.129.830

Tab. 4

STATO MAGGIORE DELLA DIFESA**Missione 5 - Difesa e sicurezza del territorio****Programma 9 - Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa**

	2022		2023		2024	
	cp	cs	cp	cs	cp	cs
	766.294.791	766.294.791	702.307.502	702.307.502	667.329.945	667.329.945
Azione 1 - Spese di personale per il programma	475.389.900	475.389.900	471.220.800	471.220.800	470.111.855	470.111.855
Azione 2 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice interforze - area tecnico-operativa	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501
Azione 3 - Acquisizione e mantenimento delle qualifiche e della capacità operativa delle unità	6.678.859	6.678.859	9.678.859	9.678.859	9.678.859	9.678.859
Azione 4 - Formazione militare del personale dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico-operativa	3.469.109	3.469.109	3.576.056	3.576.056	3.683.004	3.683.004
Azione 5 - Sostegno logistico e supporto territoriale dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico-operativa	154.254.863	154.254.863	147.021.319	147.021.319	113.545.759	113.545.759
Azione 6 - Gestione e assistenza del personale militare dell'area tecnico-operativa interforze	69.968.967	69.968.967	69.168.967	69.168.967	68.668.967	68.668.967
Azione 7 - Servizi generali e supporto alle missioni internazionali	54.891.592	54.891.592	0	0	0	0

1.5. Il contesto esterno

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

È un incontrovertibile trend geopolitico, quello cui ci troviamo di fronte, che vede il quadro securitario dell'area mediterranea, spazio vitale per l'Alleanza Atlantica e l'Unione Europea, mutare progressivamente, in termini di crescente instabilità.

La caotica situazione libica, caratterizzata dalla presenza di milizie e dalle incertezze sul percorso elettorale, la fragilità istituzionale in Libano, la tensione nella regione del Golfo, il progressivo riarmo degli stati costieri, dettato da crescenti rivalità e conflitti di interessi, i contenziosi marittimi, le contese per l'accesso alle rotte commerciali e per il controllo delle risorse energetiche, rappresentano alcune delle criticità che rischiano di elevare a terreno di scontro il Mediterraneo allargato, attraverso il quale passano le nostre vitali linee di navigazione, quale conseguenza di un decennio di crisi, conflitti e radicali trasformazioni dei rapporti internazionali, che l'emergenza sanitaria ha accelerato e accentuato nelle conseguenze.

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

Tutto ciò, nel più ampio contesto di un mondo sempre più dominato da logiche di influenza, rapporti di potenza e dal progressivo affermarsi di un ordine (o disordine) globale multipolare, in cui i tradizionali strumenti del multilateralismo, spesso delegittimati ad arte, si dimostrano meno efficaci e in cui, al rinnovato protagonismo degli Stati, si affianca l'affermazione di visioni e spinte nazionaliste. In tale quadro, le principali Organizzazioni Internazionali, la cui coesione non appare più scontata, stanno reagendo avviando profondi processi di trasformazione dagli esiti ancora non certamente definibili.

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

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

A queste sfide si aggiunge l'attivismo di un'altra pluralità di soggetti geopolitici, alcuni dei quali al centro dell'attenzione internazionale per i rischi connessi alla proliferazione delle armi di distruzione di massa. Stiamo poi assistendo a una rinnovata competizione militare fra gli Stati che, oltre ai domini e alle modalità tradizionali, si esprime con caratteristiche tecnologicamente sempre più evolute anche in dimensioni emergenti, quali il dominio spaziale e quello cibernetico.

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

Ai rischi tradizionali si sono poi aggiunte nuove tipologie di minacce ibride, particolarmente insidiose perché trasversali, in continua evoluzione e spesso sotto la soglia dell'aperta aggressione. Tali minacce, portate da attori statuali e non – che operano anche attraverso agenti o *proxy* – si sviluppano attraverso una combinazione di attività coordinate e sinergiche in vari domini, fra i quali quello diplomatico, dell'informazione, militare, economico/finanziario e dell'intelligence, e sono suscettibili di essere moltiplicate dall'evoluzione dello spazio cibernetico e dai mutamenti dell'ambiente mediatico.

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

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

L'incredibile velocità di sviluppo e diffusione di tecnologie innovative sempre più pervasive ci espone poi, in maniera crescente, alla minaccia cibernetica. Le sfide legate a tale dimensione hanno ormai assunto una rilevanza geopolitica e geostrategica, anche in ragione della peculiare trasversalità del dominio *cyber*, quale potenziale strumento di propagazione e amplificazione degli altri tipi di minaccia. Tale dimensione dei conflitti si è aggiunta, infatti, a quella tradizionale, rendendola ancora più pericolosa ed estendendola anche al dominio cognitivo. Oltre alla possibilità di provocare il collasso dei sistemi e dei servizi essenziali, l'applicazione delle nuove tecnologie al campo dell'informazione e dei *social network*, ha infatti evidenziato le potenzialità destabilizzanti e di condizionamento delle opinioni pubbliche, che il controllo delle reti e dei dati consente. In tale contesto, il *cyberspazio* rappresenta un significativo fattore abilitante per avversari intenzionati a compiere azioni asimmetriche, ibride o criminali, nonché un ideale campo d'azione e di proselitismo per l'estremismo violento.

Parimenti, la possibilità di accesso a tecnologie avanzate da parte di un bacino sempre più ampio di utenti, pone i nostri potenziali avversari in condizione di accedere a strumenti relativamente economici e facilmente reperibili: si pensi ad esempio alla rapida diffusione di droni e mini-droni che, pur trovando numerose e utili applicazioni nel settore civile, costituiscono sempre più una minaccia anche per la nostra sicurezza.

In uno scenario esponenziale di competizione militare e di evoluzione generazionale delle tecnologie, in campo militare e non solo, è perciò necessario investire in modo strategico nel rilancio della competitività dell'Industria nazionale della Difesa, quale leva per la ripresa economica del Paese e in quanto presidio della futura appartenenza dell'Italia alla cerchia dei Paesi in possesso di capacità militari evolute, a garanzia della nostra sovranità e sicurezza.

La crisi pandemica ha poi richiamato l'attenzione anche sull'attualità e sull'estrema pericolosità della minaccia NBCR (nucleare, biologica, chimica e radiologica) e sulla conseguente esigenza di disporre dei più moderni strumenti di prevenzione, rilevazione e contrasto, anche in quest'ambito, nonché sulla necessità di potenziare le nostre capacità sanitarie.

Infine – ma l'elenco non può certamente considerarsi esaustivo – restano centrali le tematiche dello sviluppo sostenibile e degli effetti connessi ai mutamenti climatici⁸. In tale quadro, il nesso tra ambiente, pace e sicurezza è ormai acclarato, poiché gli effetti del cambiamento climatico e del progressivo riscaldamento globale costituiscono un'ulteriore causa di destabilizzazione, incidono sullo sviluppo economico-sociale, alimentano conflitti e flussi migratori, inaspriscono le minacce e aumentano la pressione sulle risorse naturali, con implicazioni sull'operatività della Difesa e sulla sua dimensione industriale, già da tempo impegnata nella transizione verso tecnologie più ecosostenibili, per mantenere rilevanza operativa e competitività. Il 2021 ha visto, infatti, il nostro Paese protagonista su questi temi: ciò sia nell'ambito della Conferenza ONU sul cambiamento

⁸ Nonostante i primi mesi del 2021 abbiano registrato temperature globali relativamente basse rispetto agli ultimi anni – fenomeno attribuibile principalmente al rallentamento delle attività economico-produttive causato dal COVID 19 - il periodo da giugno a ottobre è stato particolarmente caldo, tanto da renderlo uno dei sette anni più caldi mai registrati.

climatico (COP-26), organizzata in partnership con il Regno Unito, sia nel contesto della presidenza italiana del G-20.

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

L'arco orientale, oltre alle latenti tensioni nei Balcani, alla recrudescenza della crisi ucraina e alle più recenti situazioni di instabilità che interessano la Bielorussia e l'area Caucasicca, continua ad essere caratterizzato dalla politica estera assertiva della Federazione Russa, particolarmente sentita dagli Alleati geograficamente più vicini. A ciò si aggiunge la grave situazione di crisi politica, sociale e di sicurezza venutasi a creare in Afghanistan, ove il termine della missione NATO *Resolute Support* è stato seguito dal veloce dissolvimento delle istituzioni e dall'assunzione del controllo di quasi tutto il Paese da parte della dirigenza talebana, con il conseguente prevedibile aumento dei flussi migratori nell'area di preminente interesse strategico della Difesa. In tale quadrante, cruciale per la nostra sicurezza anche sotto il profilo energetico, la posizione nazionale resta improntata sul cosiddetto approccio a "doppio binario", dimostrando cioè fermezza attraverso il nostro contributo alle iniziative per il rafforzamento della deterrenza sul "Fianco Est" dell'Alleanza e, al contempo, disponibilità al dialogo, per promuovere un confronto su temi di interesse convergente.

L'area di crisi meridionale, di contro, è interessata dalla situazione di instabilità diffusa, di cui si è detto, che aggravata dal fenomeno del terrorismo e dagli effetti del COVID-19 sta acuendo le sfide della sicurezza per l'Europa e l'Alleanza Atlantica. Il "Fianco Sud" dell'Unione Europea e della NATO si prospetta particolarmente complesso ed è interessato da criticità che costituiscono pericolosi vettori di instabilità, cui si aggiunge il fatto che molte sfide, in termini di deterrenza e difesa, tradizionalmente connesse al versante orientale, stanno progressivamente palesandosi anche a Sud.

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

In tale quadro, la Difesa, recependo le direttive politiche e militari, ha dato una svolta radicale alle attività di relazioni internazionali, con l'obiettivo di conferire un'efficienza sistemica e una rilevanza complessiva al "Sistema Difesa" quale produttore di sicurezza e stabilità internazionale, in particolar modo nei quadranti di maggior interesse strategico. Adottando un approccio olistico e coerente con le iniziative internazionali e multilaterali di supporto e stabilizzazione del continente africano, la Difesa ha inteso riorientare i propri sforzi verso i Paesi del Corno d'Africa e del Sahel, puntando altresì ad affacciarsi su un'altra regione nevralgica del continente, il Golfo di Guinea. Alle iniziative di cooperazione bilaterale già in atto, è stato quindi dato ulteriore coerente sviluppo attraverso un nuovo tipo di cooperazione, denominata "strutturata", con quei Paesi che assumono una particolare rilevanza politica, economica, militare e sociale.

La cooperazione strutturata si basa su un approccio di tipo sistemico e sincronizzato, coerente con il rafforzamento capacitivo dei gap identificati come prioritari con le controparti, tramite una visione a medio-lungo termine, lo sviluppo di specifiche attività formative in Italia o condotte in loco, nonché l'invio di *Advisors*, *Mobile Training Team*, e prevedendo anche il coinvolgimento delle Missioni "bilaterali", laddove presenti (es. MIBIL in Libano, MISIN in Niger e MIASIT in

Libia). Alla consolidata collaborazione con i Paesi del Corno d’Africa, ora estesa anche all’Etiopia, è stata affiancata una cooperazione strutturata con i Paesi del Sahel, in particolare Burkina Faso e Niger, ed è stato aperto un canale di dialogo strategico con la Nigeria, gigante demografico ed economico del Golfo di Guinea. In Libia, la Difesa ha voluto affermare un ruolo maggiormente profilato, rilanciando la cooperazione bilaterale, tramite la sottoscrizione di uno specifico Accordo Tecnico di Cooperazione, che ha fornito un rinnovato impulso alle attività di *capacity building*, consentendo alla Difesa – e al Paese – di disporre di un importante strumento per il perseguimento degli obiettivi strategici nazionali, senza conseguentemente perdere ulteriore terreno nei confronti di Paesi terzi. In tale scenario, si innesta la profonda crisi che sta vivendo il Libano, in cui si somma all’atavica conflittualità politico-confessionale, il peggioramento – senza precedenti - del quadro economico finanziario. La sicurezza del Libano è vitale per la stabilità e la prosperità di un quadrante di elevato interesse strategico nazionale. A tal proposito, la Difesa ritiene opportuno fornire una risposta concreta, in tempi brevi, alla richiesta di supporto pervenuta dalle LAF, anche utilizzando mezzi/personale già in loco nell’ambito di UNIFIL e MIBIL. Sulla base di tali premesse, risulta facilmente comprensibile la portata delle sfide descritte e il conseguente impatto sul Paese, in termini di scelte da compiere, per adeguare lo Strumento militare nazionale alle esigenze, attuali e future.

1.6. Il contesto interno

L’esigenza di tutelare gli interessi strategici nazionali nell’attuale contesto geo-strategico di riferimento – caratterizzato da un rilevante livello di incertezza e influenzato da molteplici fattori di carattere politico, sociale, economico, demografico, etnico e religioso e, più di recente, sanitario – ha dato l’avvio ad una profonda trasformazione dello Strumento militare, pur continuando ad assicurare gli stessi elevati livelli di prontezza operativa.

Gli equilibri demografici, sociali ed economici, che hanno connotato l’inizio del nuovo millennio, sono avviati a mutamenti ancora più accelerati dall’esplosione della crisi sanitaria, che ha compromesso tutte le dinamiche relazionali, in misura significativa e con effetti presumibilmente durevoli.

In tale contesto si apprezza il processo di profonda trasformazione che ha avviato da tempo la Difesa. Un processo di rinnovamento fondato su un più attento bilanciamento tra le dimensioni quantitativa e qualitativa, per disporre di un complesso capacitivo sempre più moderno, versatile, interoperabile e a spiccata connotazione interforze, in grado di operare in maniera credibile e sinergica, con gli alleati europei e della NATO, in tutti i contesti di crisi, dagli scenari alle più alte intensità a quelli di stabilizzazione.

Non di minore rilievo le sempre più numerose operazioni di *homeland security* o i concorsi a supporto della collettività nazionale, concretizzatisi negli ultimi due anni nelle azioni messe in campo per il contenimento e la gestione dell’emergenza epidemiologica ancora in atto, nell’ambito della quale la Difesa sta tuttora svolgendo un ruolo di primo piano al fianco anche delle altre Forze di Polizia, esaltando le indispensabili capacità di cui le Forze Armate/Arma dei Carabinieri devono poter disporre per assolvere i loro compiti primari, cioè la difesa dello Stato e degli interessi nazionali, degli spazi euro-atlantici e il contributo alla pace e alla sicurezza internazionale.

In tale ottica, è necessario rafforzare un autentico approccio collettivo, coinvolgendo tutte le componenti del Paese, allo scopo di sfruttare le sinergie e le capacità delle singole Istituzioni per massimizzare, in modo coerente e consapevole, la tutela degli interessi nazionali e assicurare, al contempo, il funzionale ritorno degli investimenti al di fuori dei confini.

La Difesa rappresenta un elemento decisivo e abilitante del Paese, poiché può aprire e presidiare “spazi” entro cui le altre componenti possono operare coerentemente, nel pieno degli interessi nazionali, concretizzando un autentico *Whole-of-Government approach*.

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

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

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

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

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

Tutto questo nell'ottica di dotare la Difesa di uno Strumento militare sempre più moderno, tecnologicamente omogeneo, fortemente integrato e bilanciato tra tutte le sue Componenti, che possa produrre effetti rilevanti necessari ad assicurare la tutela più efficace degli interessi nazionali, a fronte del complesso e delicato scenario di riferimento.

Occorre riconoscere che le risorse destinate alla Difesa rappresentano una leva strategica per l'economia nazionale, oltre che un indispensabile investimento per garantire la sicurezza, la sovranità tecnologica e la competitività industriale del Paese.

Soprattutto in questa fase, è viepiù necessario sviluppare pienamente l'intero potenziale esprimibile dall'Industria di settore, conciliando al meglio le esigenze delle Forze Armate con le necessità del comparto industriale e dando priorità a quelle con maggiori effetti positivi sulla nostra economia. Un intendimento che la Difesa sta perseguendo con determinazione, privilegiando le ricadute nazionali degli investimenti e favorendo programmi internazionali che diano adeguata visibilità e ritorno economico al nostro comparto industriale, sì da permettere, al tempo stesso, al Paese di giocare un ruolo centrale nello sviluppo di quelle iniziative di cooperazione internazionali, europee e multilaterali che permettono di realizzare migliori sinergie ed economie di scala.

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

E in tema di evoluzione tecnologica, la digitalizzazione sempre più rapida, in ogni settore, comporta opportunità ma anche sfide. Da una parte, infatti, accelera la crescita economica, la condivisione di processi, informazioni, idee e comportamenti. Dall'altra, rende ancor più difficoltoso il mantenimento del tradizionale vantaggio tecnologico della Difesa, rendendo indispensabile investire massicciamente nella ricerca, nelle nuove tecnologie e nella dimensione digitale, per restare al passo con l'evoluzione tecnologica, elaborare quantitativi sempre più rilevanti di informazioni ed essere quindi capaci di prendere le "decisioni giuste", con la "rapidità" richiesta.

In questo contesto, gli effetti sistemici dell'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID-19, hanno messo a dura prova la resilienza e le capacità di risposta nazionali, colpendo significativamente anche il comparto industriale della Difesa. Ciò comporta rischi non solo per un settore trainante dell'economia nazionale, per capacità di innovazione e occupazione qualificata, ma anche in termini di mantenimento dell'indipendenza tecnologica e produttiva della Difesa.

Si è manifestata, inoltre, un'urgente necessità di disporre di un sistema di organi, normative, procedure e misure che consentano una efficace gestione e valutazione di quanto accade nella vita del Paese nel dominio cibernetico o attraverso di esso. A tale scopo, in raccordo con le disposizioni in materia di valutazione della presenza di fattori di rischio e vulnerabilità che potrebbero compromettere la sicurezza nazionale attraverso lo spazio cibernetico, l'Italia ha sviluppato,

all'interno del Sistema di Informazione per la Sicurezza della Repubblica (SISR), una adeguata architettura nazionale di sicurezza cibernetica in grado di gestire e rispondere alle minacce derivanti da questo specifico dominio. In tale ambito, affiancata alla struttura governativa creata, si segnala la recente emanazione di specifici provvedimenti che sono in corso di implementazione (i.e. Agenzia per la Cyber-sicurezza Nazionale - ACN, Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica - PSNC) volti a rendere più efficiente l'intero sistema di sicurezza cibernetica nazionale adeguandone il relativo ambito normativo. Il Ministero della Difesa, grazie alle sue peculiari competenze e capacità, sia di personale che di assetti, riveste un ruolo basilare in tale settore partecipando attivamente ai vari consessi per la sicurezza nazionale cibernetica e operando in prima linea nei relativi processi per il rafforzamento e lo sviluppo di capacità, proprie e nazionali, a servizio e tutela degli interessi dello Stato. In particolare, l'istituzione del PSNC coinvolge direttamente la Difesa sia per il ruolo attribuito nello spazio cibernetico, sia per i connessi compiti svolti grazie ai propri *asset*, tra cui quelli fondamentali di monitorare l'attività nel dominio cibernetico, prevenendo e gestendo eventuali correlati incidenti ed emergenze, e quello di verifica dei beni ICT (*Information Communication Technology*) fin dalla fase di *procurement*.

Nel più ampio contesto del processo di modernizzazione e rinnovamento del comparto in atto, un ruolo centrale è rivestito dalle politiche per il personale, civile e militare, poiché esso costituisce il perno del sistema Difesa. Al riguardo, l'intero inquadramento normativo che regola il settore del personale richiede di essere aggiornato, per reggere le sfide del nostro tempo.

Con la legge n.244 del 2012, la Difesa ha virtuosamente adottato una revisione dello Strumento militare che, attraverso una rimodulazione in riduzione degli organici del personale civile e militare rispettivamente a 20.000 e 150.000 unità [da conseguire entro il 2024], mirava ad ottenere risparmi per liberare risorse a favore di altri settori e conseguire, in tal modo, un maggiore equilibrio tra le voci di spesa del bilancio (Personale, Esercizio e Investimento). Tuttavia, i citati orientamenti sulla destinazione dei risparmi a suo tempo indicati non hanno trovato completa attuazione per molteplici ragioni sopravvenute nel tempo.

Per superare le criticità evidenziate, per assicurare adeguati livelli di reclutamento, per scongiurare l'invecchiamento e per agevolare il necessario adeguamento dello strumento militare nazionale al mutato quadro geostrategico internazionale e alle sempre più pressanti esigenze di intervento delle Forze armate anche a supporto alle Amministrazioni preposte nelle diverse possibili fasi emergenziali, è intendimento del Dicastero rimodulare le disposizioni e la tempistica per il conseguimento della riduzione degli organici militari. Occorre intervenire sulla disciplina concernente il reclutamento e le ferme per le carriere iniziali tenendo presente le esigenze presenti e di prospettiva operative e funzionali delle singole Forze armate, riformare la sanità militare in un'ottica di efficientamento e di supporto al Servizio sanitario nazionale nonché individuare innovative forme di "riserva". Tutto ciò, anche valorizzando le diverse iniziative legislative al riguardo presenti in Parlamento.

Al riguardo, si segnala come già a partire dal 2022 (fino al 2032), per il comparto delle forze di polizia anche a ordinamento militare, tra cui l'Arma dei Carabinieri, è prevista l'istituzione di un fondo destinato al finanziamento del reclutamento del personale anche in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, con correlato incremento, ove necessario, delle dotazioni organiche.

Il recente impiego dello Strumento militare nel quadro dell'emergenza COVID-19 ha inoltre evidenziato la necessità di dare consistenza alla specificità militare e agli elementi che la caratterizzano, in tema di doveri verso la collettività e di collegati diritti del personale.

Nell'ambito del tavolo tecnico sulla specificità, istituito dallo Stato Maggiore Difesa su indicazione dell'Autorità Politica, sono state individuate e condivise tre direttrici programmatiche su cui intervenire per dare attuazione all'art. 19 della L. 183/2010:

- integrazione del *welfare state* del personale del Comparto;
- riforma del sistema pensionistico indirizzata verso l'adozione dell'ipotesi di "previdenza dedicata";
- valorizzazione delle precipue funzioni mediante la previsione di apposita tutela relativamente alla responsabilità civile del militare per il risarcimento dei danni cagionati a terzi nell'esercizio delle funzioni svolte.

1.7. Priorità Politiche dell'Amministrazione

In relazione al contesto di riferimento appena delineato, in coerenza con quanto stabilito nell'Atto di Indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 e la programmazione pluriennale 2023-2024, le Priorità Politiche (PP) per il triennio 2022-2024 sono state concepite in modo da orientare l'attività di programmazione strategico-finanziaria e amministrativa-gestionale della Difesa (Allegato A).

2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE

2.1. Il processo di programmazione degli Obiettivi Specifici

Il processo di programmazione del Dicastero:

- a. prende avvio entro il mese di marzo di ciascun anno, con l'Atto di indirizzo per l'avvio del ciclo integrato di programmazione della *performance* e di formazione del bilancio di previsione, col quale il Ministro della Difesa traduce il mandato istituzionale e la missione in Priorità Politiche, che rappresentano le aree strategiche nel cui ambito devono essere sviluppati gli obiettivi per l'anno successivo. Tale documento è elaborato in coerenza ed a seguito:
 - della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza (previsto per il 10 aprile di ogni anno);
 - dell'emanazione delle Linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri in merito agli obiettivi generali per le Pubbliche Amministrazioni;
 - degli eventuali indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- b. è formalizzato, ai fini dell'*iter* parlamentare di approvazione della legge di bilancio, con la Nota integrativa allo stato di previsione della spesa, che illustra, su un arco temporale triennale, i criteri di formulazione delle previsioni di spesa, gli obiettivi strategici da conseguire e gli indicatori per misurarne il grado di realizzazione;
- c. si concretizza nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, emanata entro 10 giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, con cui sono assegnate ai titolari dei CRA le risorse finanziarie funzionali al conseguimento degli obiettivi a loro attribuiti;
- d. si conclude, entro il 31 gennaio di ogni anno, con il Piano della *performance*, in cui sono stabiliti gli obiettivi dell'Amministrazione. In particolare, detti obiettivi organizzativi si articolano in:
 - *obiettivi generali*, che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo;
 - *obiettivi specifici* del Dicastero.

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

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

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

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

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

In tale ottica, ciascuna PP è realizzata per mezzo dei discendenti OBS, programmati su base triennale, nonché misurati attraverso uno o più indicatori di *performance*, per i quali, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, viene stimato, per ciascuno degli anni del triennio di programmazione, il valore *target* che l'Amministrazione sarà in grado di raggiungere a conclusione dell'esercizio finanziario. Tutti gli obiettivi, per ciascun esercizio finanziario del triennio 2022-2024, sono consultabili sul Sistema Informativo Finanziario Amministrazione Difesa (SIFAD).

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

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

Nelle successive figure da 4 a 7, invece, è riepilogata graficamente la struttura dell'albero della *performance* del Dicastero per il triennio 2022-2024.

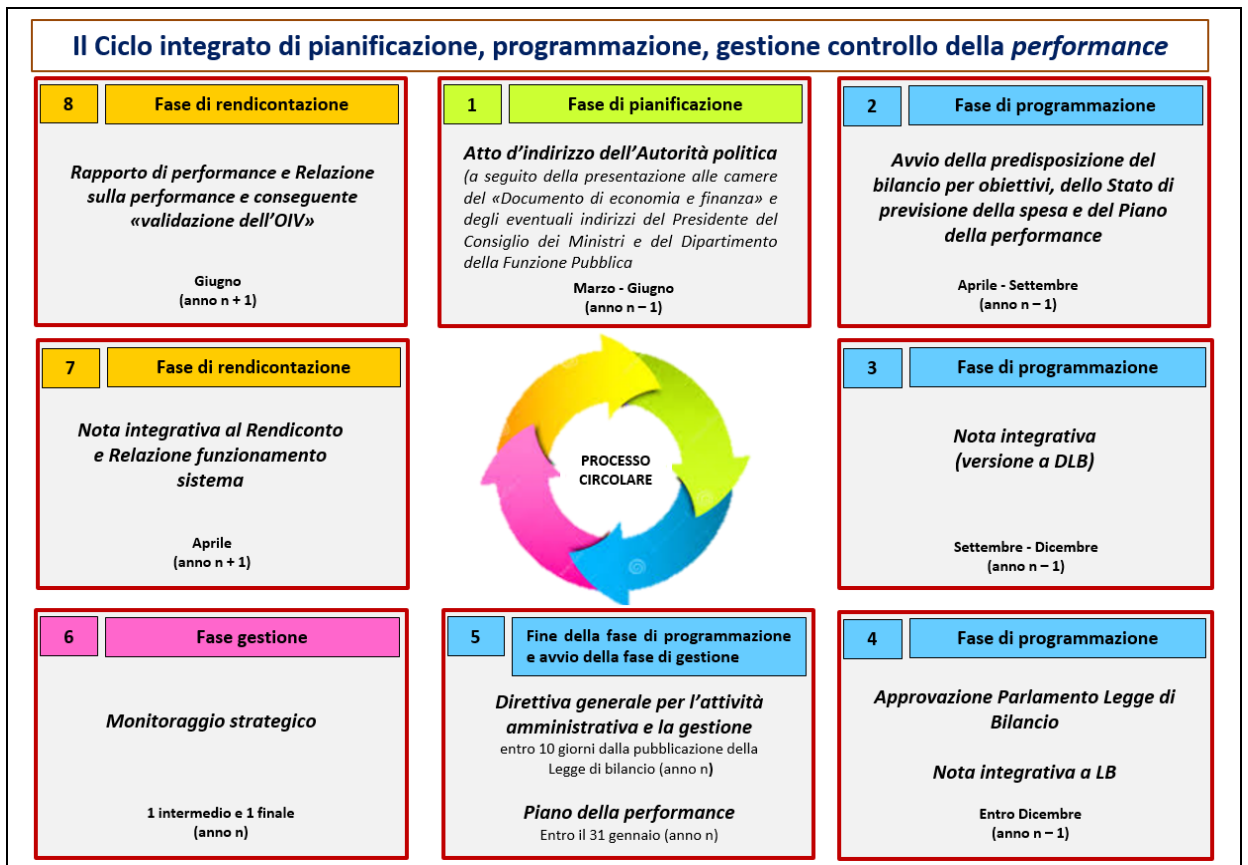


Fig. 2

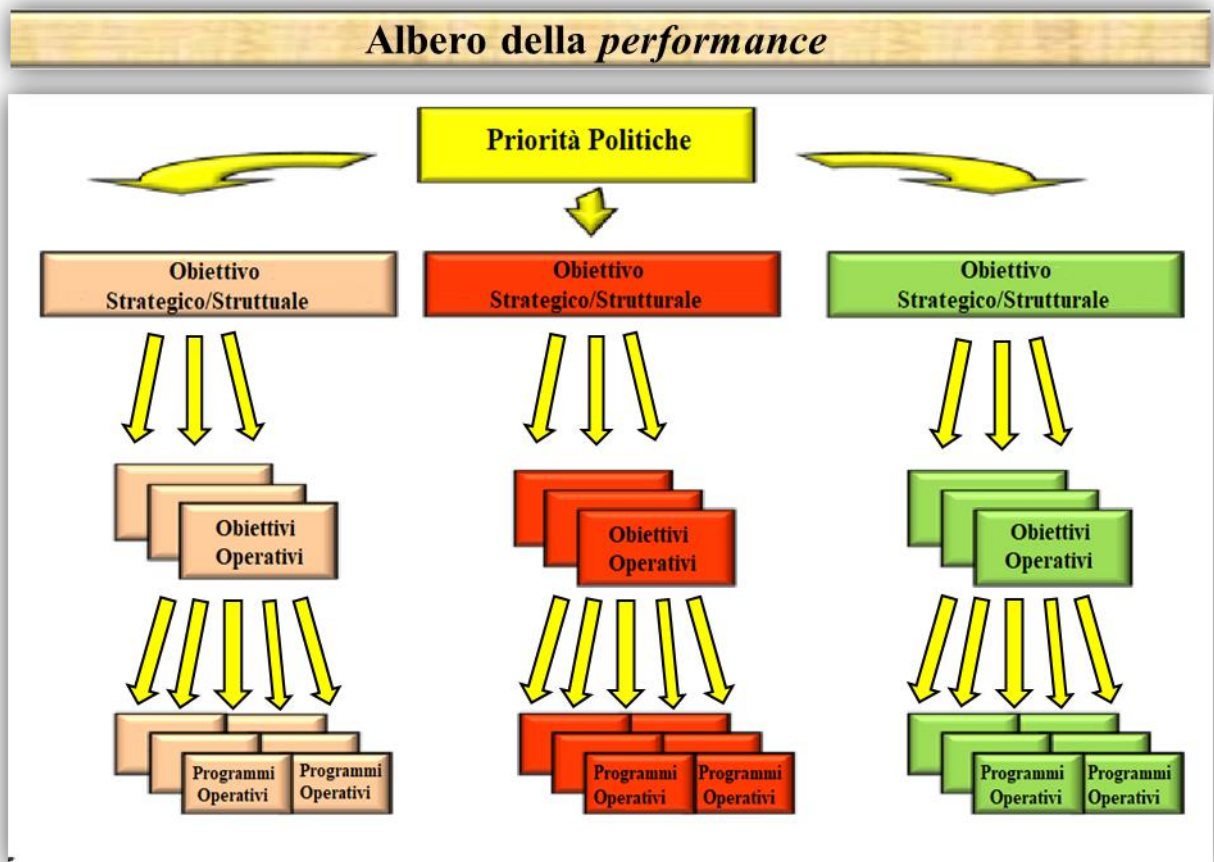


Fig. 3

ALBERO DELLA PERFORMANCE

In numeri

PP	1° Livello		2° Livello		3° Livello	
	OBS	Ind.	OBO	Ind.	PO	Ind.
1	6	19	7	24	39	94
2	2	4	3	7	3	8
3	6	14	14	39	61	153
Totali	14	37	24	70	103	255

Fig. 4



Fig. 5

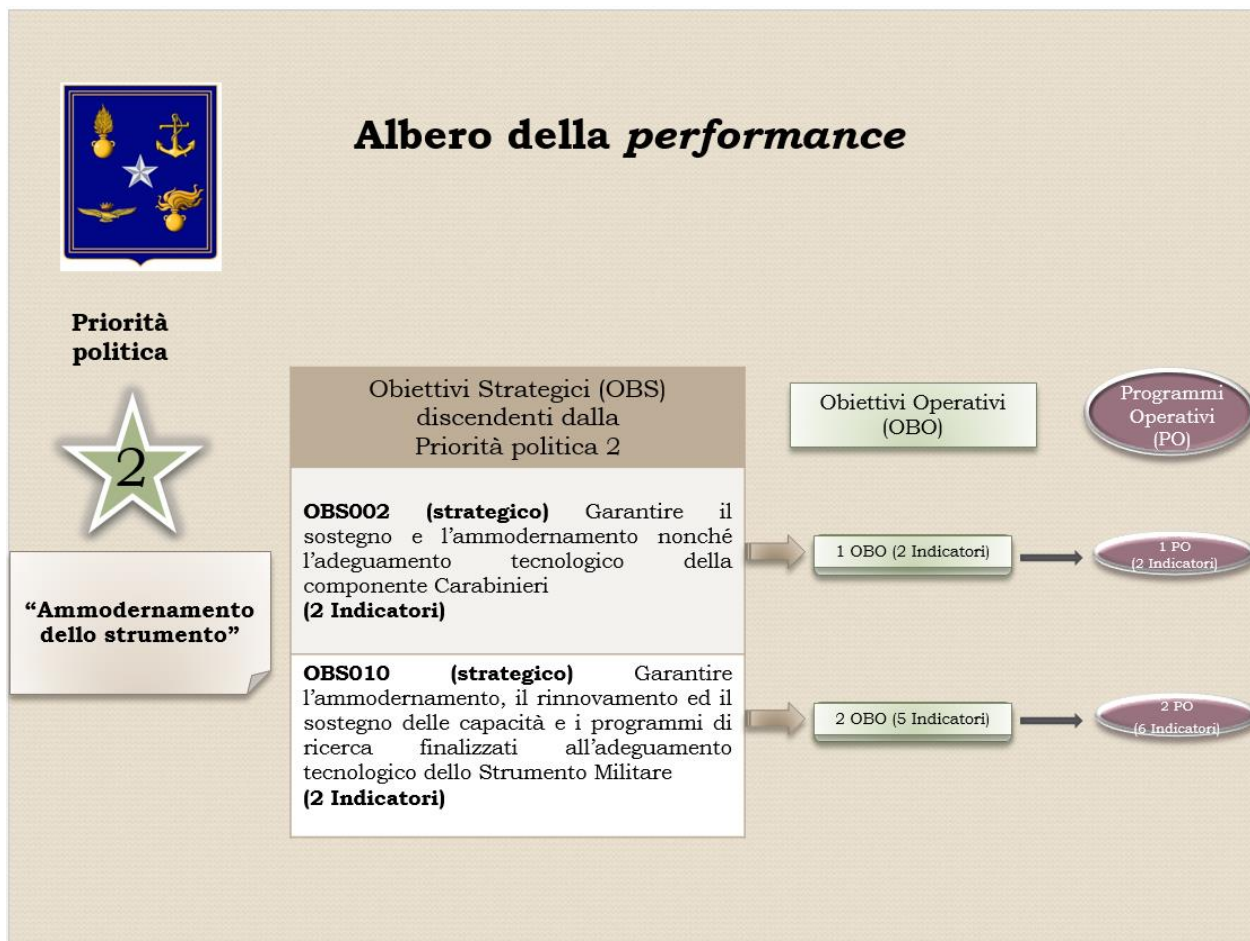


Fig. 6



Fig. 7

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

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

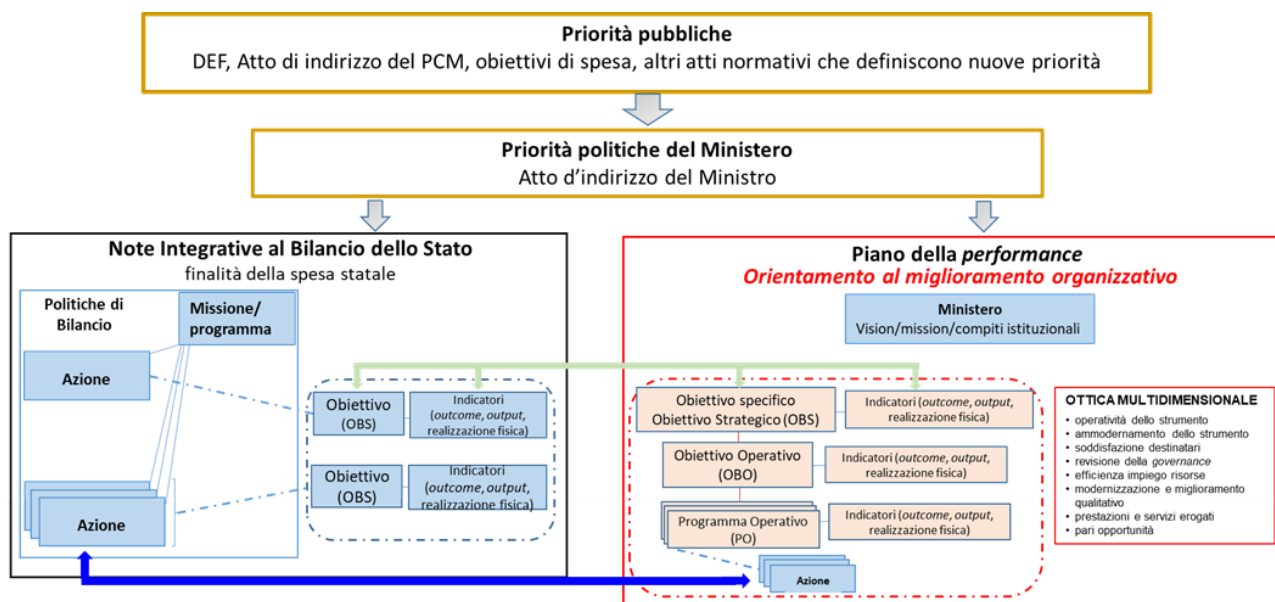


Fig. 8

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

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

STRUTTURA DI BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA		PROGRAMMAZIONE STRATEGICA			
MISSIONE	PROGRAMMA	OBJ. STRATEGICO/ STRUTTURALE	PRIORITA' POLITICA	TITOLARE	C.R.A. DI RIFERIMENTO
Missione 5 Difesa e sicurezza del territorio	Programma 1 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	OBS001 PP 1	Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI	CA.SMD	CARABINIERI
		OBS002 PP 2	Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI	CA.SMD	CARABINIERI
	Programma 2 Approntamento e impiego delle forze terrestri	OBS003 PP 1	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente TERRESTRE)	CA.SMD	ESERCITO
	Programma 3 Approntamento e impiego delle forze marittime	OBS004 PP 1	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)	CA.SMD	MARINA
	Programma 4 Approntamento e impiego delle forze aeree	OBS005 PP 1	Assicurare l'impiego operativo della Strumento militare (Componente AEREA)	CA.SMD	AERONAUTICA
	Programma 6 Pianificazione generale delle Forze armate e approvvigionamenti militari	OBS010 PP 2	Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
		OBS012 PP 3	Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA
	Programma 9 Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa	OBS007 PP 1	Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare	CA.SMD	STATO MAGGIORE DIFESA
		OBS008 PP 3	Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'area tecnico-operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale	CA.SMD	STATO MAGGIORE DIFESA
	Missione 18 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Programma 17 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	OBS016 PP 1	Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità	CA.SMD
Missione 32 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche	Programma 2 Indirizzo politico	OBS014 PP 3	Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo	CA.UG	UFFICIO DI GABINETTO
		OBS021 PP 3	Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero	CA.UG	UFFICIO DI GABINETTO
	Programma 3 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	OBS015 PP 3	Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane	CA.SMD	UFFICIO CENTRALE AFFARI FINANZIARI E BILANCIO
	Programma 6 Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento militare	OBS006 PP 3	Assicurare gli interventi e i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare	CA.SMD	SECRETARIATO GENERALE DIFESA

Tab. 5

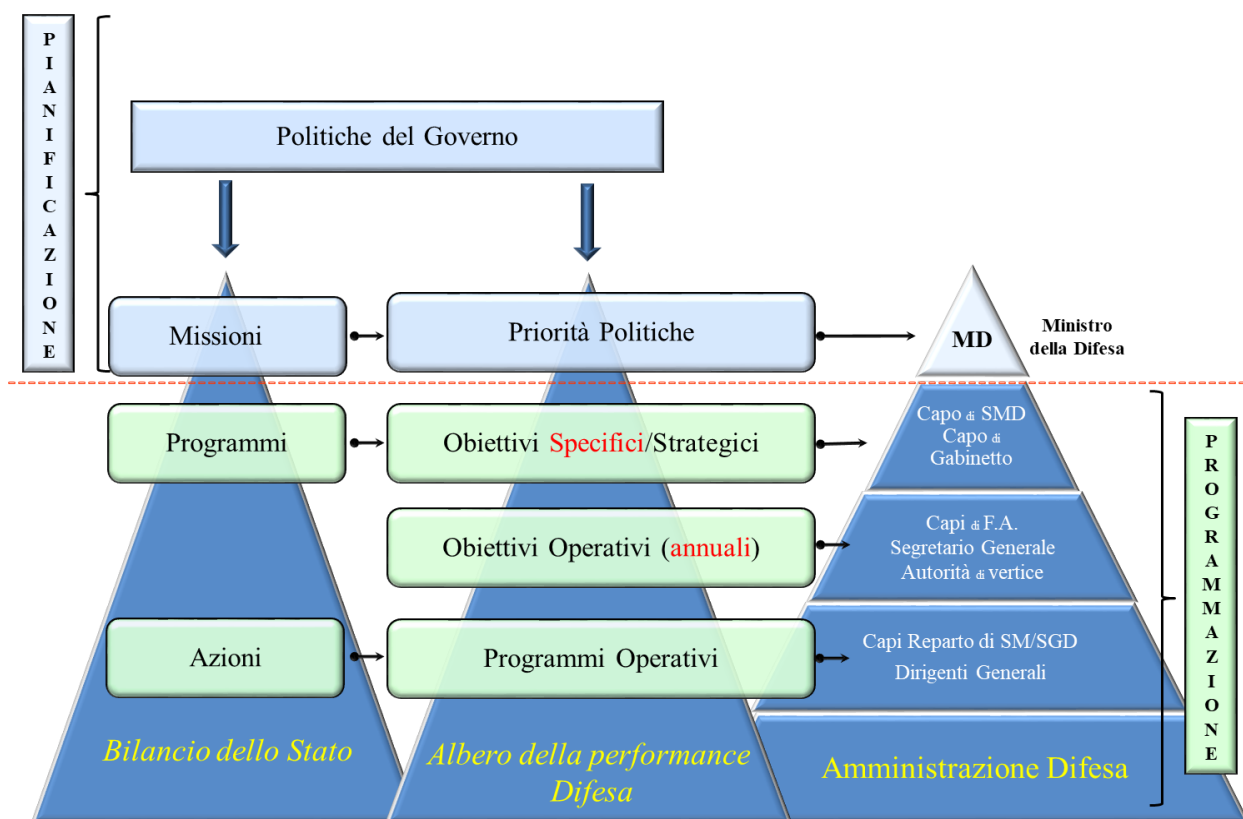


Fig. 9

3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE

Gli OBO, o obiettivi di secondo livello, rappresentano il complesso delle “prestazioni” e dei “risultati” da assicurare per il conseguimento del superiore obiettivo specifico/strategico/strutturale. Essi sono attestati agli Organi Programmatori (OP), in capo ai rispettivi Titolari, o ad altra Autorità di Vertice, in relazione alle competenze/responsabilità nella specifica materia. Sono realizzati entro il ciclo di un esercizio finanziario e, qualora associati ad un determinato volume di risorse finanziarie funzionale al loro conseguimento, con le risorse di un singolo programma di spesa. Per ciascun OBO è previsto un risultato annuale da conseguire (Allegato E). Tutti gli obiettivi indicati nel Piano della *performance* 2022-2024, inclusi i programmi operativi discendenti, sono disponibili *online* nel SIFAD.

4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L’Amministrazione della Difesa sta procedendo all’aggiornamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance* con riferimento alle dimensioni organizzativa e individuale, sia per quanto attiene al personale civile dirigenziale e non dirigenziale, che verranno disciplinate in unico documento.

La revisione avverrà in aderenza alle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con le “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n. 4” (ed. novembre 2019) e con le “Linee guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale n. 5” (ed. dicembre 2019).

L’aggiornamento, peraltro, terrà conto dell’impatto che su detti sistemi potrà avere la diffusione della modalità lavorativa rappresentata dal lavoro agile, anche alla luce delle “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di *performance*” redatte dal citato DFP⁹.

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

⁹ Ex art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Nelle more del predetto aggiornamento, a tutti i dirigenti civili – con incarico di livello sia generale che non generale – sono stati attribuiti, in aderenza a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione di riferimento (d.M. 29 settembre 2016), gli obiettivi di *performance* da conseguire nell’anno 2022 con il relativo set di indicatori/*target* per la misurazione del loro grado di raggiungimento.

Il complesso degli obiettivi dei dirigenti civili con incarico di livello generale è approvato e pubblicato nel contesto del presente Piano (Allegato F). Gli obiettivi organizzativi assegnati ai dirigenti generali contribuiscono direttamente alla realizzazione degli obiettivi delle unità organizzative centrali e di vertice da essi dirette.

Al Vice Segretario Generale della Difesa, incarico conferito ai sensi dell’art. 19, commi 3 e 8, del d.lgs. n. 165/2001, è attribuito l’assorbente obiettivo “Azioni di supporto al Segretario Generale con riguardo all’esercizio delle sue attribuzioni nonché coordinamento nei confronti delle dipendenti strutture di riferimento del Segretariato Generale”.

Ai fini valutativi, il Vice Segretario Generale riferisce, con cadenza annuale, sul conseguimento del predetto obiettivo al Ministro della Difesa e al Segretario Generale della Difesa/Direttore Nazionale degli Armamenti.

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

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

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

Il Piano della *performance*, altresì, si raccorda alle direttive in materia di sviluppo e promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo, mediante uno specifico obiettivo strategico (*OBS012 – OBO08*). Infatti, l’attività di pianificazione e programmazione della promozione delle pari opportunità, unitamente alla redazione del pertinente “Piano triennale di azioni positive”¹⁰ (PTAP), incide sulla valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell’amministrazione nonché su quella individuale del dirigente responsabile. In ragione di tale collegamento, il PTAP del triennio 2022-2024, riportato in Allegato I, è stato predisposto e redatto dal Comitato Unico di Garanzia, approvato con decreto del Segretario generale della difesa/DNA in data 7 gennaio 2022, sarà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero della Difesa. Infine, si fa riferimento al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigono/revisionano. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile (smart working) prevedendo le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli e garantendo che i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa in tale modalità non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Tale Piano definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

¹⁰ Il d.lgs. n. 198/2006 prevede la redazione di “Piani triennali di azioni positive” da parte delle amministrazioni pubbliche aventi merito. La Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede un più stretto collegamento fra tali Piani e il Piano della *performance* e costituisce aggiornamento della normativa in vigore, atteso che il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha ancora trovato un adeguato livello di applicazione e un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Il Ministero della Difesa ha adottato il proprio POLA (riportato in allegato L) con decreto del Ministro in data 9 settembre 2021..

Il DPCM 23 settembre 2021 ha, quindi, stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella resa in presenza. Le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da diffusione del Sars Cov 2.

Le modalità per il rientro in servizio in presenza dei dipendenti pubblici sono state disciplinate da apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 8 ottobre 2021 in attuazione del quale sono state adottate le relative linee guida riguardanti lo svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico. Tanto, ferma in ogni caso la regolamentazione dell'istituto in parola che deriverà dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni centrali 2019-2021 in via di definitivo perfezionamento.

Da ultimo si fa presente che l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 "decreto reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), documento di governance e programmazione che sostituirà il Piano della performance, il Piano operativo del lavoro agile e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. La scadenza per l'adozione del PIAO, originariamente fissata con il decreto "reclutamento" al 31 gennaio 2022, è stata prorogata al 30 aprile 2022 dal decreto "milleproroghe" varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri.

5.2. Collegamento ai servizi erogati dal Dicastero

Per quanto le attività istituzionali del Dicastero non si prestino pienamente a concretizzarsi in specifici servizi resi ad una particolare utenza o accessibili a domanda individuale, l'Amministrazione aggiorna, con cadenza annuale, la Direttiva concernente la Carta dei servizi e *standard* di qualità, di cui all'art. 28 del d.lgs. 150/2009 (d.M. 17 dicembre 2021 - Allegato G).

Alcuni servizi elencati nella Carta sono altresì raggiungibili *on-line*, in aggiunta ad ulteriori utili strumenti per la cittadinanza, sul sito istituzionale della Difesa¹¹

Il livello qualitativo complessivo delle prestazioni fornite al pubblico è:

- monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, che misura il grado di raggiungimento dello *standard* di qualità programmato;
- reso disponibile, a cadenza annuale, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Dicastero¹².

5.3. Customer satisfaction e valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche

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

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

I cittadini prendono parte al processo di misurazione della *performance* organizzativa comunicando, anche direttamente all'OIV, la propria soddisfazione per le attività e per i servizi ricevuti dal Dicastero, di cui al citato d.M. 17 dicembre 2021 (Allegato G). Il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, monitorato a cura delle competenti unità organizzative e rilevato complessivamente mediante un indicatore nell'ambito dell'OBS012, è pubblicato annualmente nella sezione dedicata alla *customer satisfaction* del sito istituzionale del Dicastero¹³.

Pariteticamente, gli utenti interni dell'Amministrazione partecipano al processo di misurazione della *performance* organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto identificati specificamente dall'Amministrazione. Anche in questo caso, la misurazione del grado di

¹¹ https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/Pagine/Servizi_online.aspx

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

¹³ https://www.difesa.it/Customer_Satisfaction/Pagine/default.aspx

soddisfazione dei destinatari dei servizi è pubblicata annualmente sul citato sito dell'Amministrazione.

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

L'approccio partecipativo deve, quindi, essere inteso nella maniera più ampia possibile lungo tutto il ciclo della *performance*, dalla fase di programmazione fino a quella di valutazione, secondo i modelli più innovativi di *governance*, promossi anche a livello internazionale. In questa prima fase, il Dicastero intende mettere in atto tutte le azioni necessarie ad effettuare una "mappatura" degli *stakeholder* e ad individuare una platea di soggetti qualificati da coinvolgere nella valutazione partecipativa¹⁴ secondo un principio di gradualità, con l'obiettivo di promuovere il miglioramento continuo del sistema di *performance management* e di valorizzazione dei *feedback* ricevuti nella riprogettazione di servizi ed attività.

In termini prospettici, alla luce delle recenti citate "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche" del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Dicastero avvierà un percorso di sviluppo della valutazione partecipativa riferito al rispetto di requisiti contenutistici e metodologici con l'obiettivo di:

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

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

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, in prosecuzione della sperimentazione di indicatori comuni a tutte le Amministrazioni pubbliche già avviata nel corso del 2019 nell'ambito della gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione e gestione della comunicazione e della trasparenza, ha definito con la circolare n. DFP-0080611-P del 30 dicembre 2019 il definitivo *set* di indicatori di interesse, da rilevare su tutte le Amministrazioni pubbliche del perimetro per le quali trova applicazione il d.lgs. n. 150/2009.

La predetta circolare prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, debbano essere rilevati e trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica, i dati di monitoraggio sull'andamento degli indicatori comuni nel corso dell'anno precedente (riferiti all'anno 2020, in sede di prima applicazione), tramite uno specifico applicativo *on line*, raggiungibile dall'area riservata del Portale della performance, all'indirizzo: <https://banchedati.performance.gov.it>.

In tale quadro, anche per l'anno 2022, la Difesa continuerà, in un'ottica di rinnovata e propositiva sinergia con il citato Dipartimento, la rilevazione di tali indicatori (Allegato H) sulla base della metodologia già consolidata nella precedente fase di avvio.

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

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

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

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

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

A mente della delibera CIVIT n. 23/2013, l'OIV valuta il funzionamento del processo di misurazione e valutazione in ambito Ministero della Difesa, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti (Fig. 2, ciclo di pianificazione e programmazione strategica), nonché i miglioramenti apportati.

7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO

Ai fini della conoscibilità esterna, in stretta coerenza con le previsioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Difesa¹⁵, il presente Piano della *performance* è reso pubblico attraverso il sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" ed il "Portale della *performance*" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

8. CLAUSOLA FINALE

Il Piano della *performance* 2022-2024 è trasmesso alla Corte dei Conti per il previsto controllo di legittimità. In attesa degli esiti di tale controllo, si dovrà provvedere all'avvio immediato di tutte le attività propedeutiche e necessarie per la compiuta attuazione delle disposizioni contenute nel documento, al fine di non compromettere la piena realizzazione degli obiettivi fissati.

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

PAGINA NON SCRITTA

Allegato A
PRIORITÀ POLITICHE

PAGINA NON SCRITTA

(Stralcio “Atto di Indirizzo per l’avvio del ciclo integrato di programmazione della performance e di formazione del bilancio di previsione per l’e.f. 2022 e la programmazione pluriennale 2023-2024”)

Il ciclo della *performance* e della programmazione economico finanziaria, per la formazione del bilancio e del *budget* annuale per l’EF 2022, e per il biennio 2023-2024, dovrà essere sviluppato sulla base delle priorità politiche (PP) di seguito elencate e che costituiscono il livello più alto di pianificazione per la Difesa.

PRIORITÀ POLITICA 1

OPERATIVITÀ ED IMPIEGO DELLO STRUMENTO MILITARE

- Disporre di Forze Armate sempre più moderne, efficienti, pronte ed efficaci, sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie, perfettamente bilanciate e integrate, nonché interoperabili tra loro e in ambito multinazionale e inter-agenzia, funzionali a realizzare una deterrenza credibile e ad esprimere concrete capacità operative in grado di generare effetti multidominio, con l’obiettivo di conseguire efficienza sistemica e rilevanza complessiva.
- Assicurare l’assolvimento delle missioni previste per le Forze Armate e dei discendenti compiti:
 - difesa dello Stato (prima missione), contro ogni possibile aggressione e a salvaguardia dell’integrità del territorio nazionale, delle vie di comunicazione, delle aree di sovranità nazionale e dei connazionali all’estero;
 - difesa degli spazi euro-atlantici (seconda missione), con i *partner* dell’Alleanza Atlantica ed europei, partecipando attivamente ai consolidati meccanismi di prevenzione, deterrenza e difesa collettiva della NATO e concorrendo – all’interno dell’architettura atlantica e in linea con le relative tendenze evolutive, orientate alla proiezione di capacità – al rafforzamento del pilastro europeo di difesa, in un’ottica di complementarietà degli sforzi posti in essere dall’Unione Europea e dalla NATO;
 - contributo alla pace e alla sicurezza internazionale (terza missione), mediante la partecipazione a operazioni di prevenzione e gestione delle crisi, nell’ambito delle Organizzazioni Internazionali – *in primis* la NATO, l’Unione Europea e le Nazioni Unite – e/o di iniziative bilaterali/multilaterali, quale contributo alla costruzione di un ordine internazionale stabile, sicuro e rispettoso della legalità;
 - concorso alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgimento di compiti specifici (quarta missione), in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza, nonché in altre attività concorsuali e di pubblica utilità.
- Perseguire, in tale ottica, lo sviluppo di uno Strumento militare interforze equilibrato, agile, resiliente, tecnologicamente avanzato e omogeneo, digitalizzato e connesso attraverso una “*Defence Cloud*” che si avvalga anche di una rete proprietaria sicura della Difesa e sfrutti ampiamente l’intelligenza artificiale e il *quantum computing* in tutti gli ambiti di impiego, orientato all’innovazione, anche organizzativa e gestionale, in grado di esprimere capacità di Comando e Controllo integrato, necessarie per comprendere e rispondere efficacemente alla crescente complessità degli scenari d’impiego futuri e per assicurare adeguate opzioni d’intervento, attraverso capacità allo stato dell’arte. Lo Strumento, bilanciato fra le sue diverse componenti e improntato alla massima interoperabilità, resilienza e adattabilità, dovrà essere caratterizzato da elevata prontezza, adeguata flessibilità operativa e completa autonomia logistica, coerentemente con le missioni assegnate e con gli impegni assunti dal Paese nell’ambito delle Alleanze NATO/UE/UN.
- Nelle attività di supporto alla stabilizzazione delle aree di interesse e di prevenzione delle situazioni di crisi, orientare l’impiego dello Strumento militare prioritariamente verso i principali quadranti di interesse strategico della Nazione, con particolare riferimento alla regione del Mediterraneo allargato

– inteso nella sua più ampia accezione di sistema complesso multidimensionale – al fine di tutelare, nell'immediato, le esigenze di sicurezza del Paese e per costruire, nel tempo, una più stabile cornice di sicurezza internazionale. In tale quadro, occorre garantire la sinergia tra le iniziative nazionali condotte in formato bilaterale e la partecipazione a operazioni multilaterali. In tutte le circostanze dovrà essere assicurata una coerente consapevolezza operativa (*awareness*) nelle aree d'interesse, che consenta di svolgere un ruolo rilevante nelle attività per la stabilizzazione del “Fianco Sud” della NATO e dell'Europa, anche assumendo la guida di operazioni/iniziative multinazionali finalizzate al perseguimento di tale obiettivo. In relazione ai compiti di concorso in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza, sulla scorta della recente esperienza di concorso alla gestione dell'epidemia da Coronavirus e compatibilmente con le capacità disponibili, tenersi pronti a supportare lo sviluppo di piani di contingenza con respiro inter-dicasteriale, al fine di mettere a sistema e integrare le capacità esistenti a livello nazionale, per fronteggiare emergenze di elevata magnitudine. Nel quadro complessivo descritto, lo sviluppo evolutivo dello Strumento militare dovrà concentrarsi prioritariamente sul processo di integrazione interforze e sull'interoperabilità nei cinque domini (terra, mare, aria, spazio e *cyber*), in termini programmatici (*joint by design*), organizzativi e operativi, al fine di conseguire, valorizzando un approccio marcatamente inter-dicasteriale (*whole of government*) maggiore efficienza sistemica e rilevanza complessiva, quale premessa indispensabile per salvaguardare la sicurezza e gli interessi irrinunciabili del Paese.

- Assicurare, entro il 2026, la disponibilità di una forza di intervento nazionale con capacità multidominio, modulare, scalabile e proiettabile, in funzione delle esigenze di impiego, opportunamente dimensionata operativamente nei cinque domini e logisticamente autonoma, eventualmente integrabile in dispositivi multinazionali e impiegabile, per un periodo limitato, in scenari anche ad alta intensità, al fine di garantire l'assolvimento della prima missione e fornire il contributo di forze ad alta prontezza, per adempiere alla seconda e alla terza missione. Detta forza di intervento dovrà poter essere rinforzata o sostituita da forze più pesanti (*follow on forces*), ove ciò si renda necessario.
- Garantire un livello sempre maggiore di reattività, per rispondere in maniera più efficace alle mutevoli e spesso improvvise esigenze di sicurezza che caratterizzano l'attuale scenario di riferimento, perseguendo:
 - l'adeguamento delle procedure e delle dotazioni finanziarie connesse alla partecipazione alle missioni internazionali;
 - l'implementazione di dedicati stanziamenti di bilancio per assicurare il mantenimento delle forze in prontezza per esigenze NATO/UE.

In tale contesto, effettuare una costante valutazione del livello di impegno nazionale che, sulla base di un approccio integrato, concentri forze e risorse nelle aree di prioritario interesse, in un'ottica di massimizzazione degli sforzi, in termini di efficacia e di ritorni per il Sistema Paese.

- Completare il potenziamento, sia in termini di sistemi, sia di personale, del Comando Operativo di Vertice Interforze, al fine di assicurare l'efficace Comando e Controllo di tutte le operazioni, attraverso il coinvolgimento sinergico dei Comandi di Componente nella gestione delle missioni internazionali. Inoltre, al fine di incrementare la capacità dello Strumento militare di operare in maniera sinergica e multidominio in tutti i domini, allargando sempre di più il campo d'azione anche all'ambiente cibernetico e allo spazio, occorre proseguire con l'implementazione e il consolidamento del Comando delle Operazioni in Rete e del Comando interforze Operazioni Spaziali.
- Perseguire l'integrazione interforze dello Strumento militare, quale presupposto irrinunciabile per l'elaborazione delle soluzioni più efficaci alle problematiche individuate attraverso un'analisi e una visione unitarie. L'interforzizzazione dei processi e la completa interoperabilità multidominio costituiscono fondamentali passi per ottimizzare le capacità e le risorse umane e finanziarie e indirizzare gli sforzi verso i settori che risultino più bisognosi e critici, anche in ragione del particolare contesto di riferimento.

In tale quadro – pur nel rispetto delle peculiarità delle singole F.A. – è necessario anche intervenire sulla struttura organizzativa e di Comando e Controllo della Difesa, al fine di garantire una maggiore tempestività decisionale. Gli Stati Maggiori delle Forze Armate dovranno essere snelliti, focalizzandosi sullo sviluppo della *policy* e delle esigenze future, a livello componente. Contestualmente, le funzioni prettamente gestionali dovranno essere trasferite agli Alti Comandi/Comandi funzionali delle singole Forze Armate, mentre lo Stato Maggiore della Difesa dovrà essere rafforzato, per assicurare la trattazione delle problematiche comuni, l’elaborazione del pensiero strategico e la supervisione del processo di trasformazione dello Strumento militare nazionale.

Innovazione, digitalizzazione e integrazione multidominio, devono essere gli elementi principali di accelerazione evolutiva e collante dell’intera organizzazione Difesa.

Inoltre, va perseguita con determinazione la combinazione delle capacità di ogni singola componente nell’ambito della Sanità militare, salvaguardando le peculiarità di ciascuna Forza Armata. In questo campo è fondamentale realizzare un’effettiva integrazione interforze e una più marcata standardizzazione organizzativa e d’impiego, nella prospettiva di elevarne i livelli di capacità a operare in contesti multinazionali complessi, anche a elevata intensità. Nello specifico, occorre operare in maniera incisiva e tempestiva per potenziare la struttura sanitaria di aderenza e gli assetti medici di urgenza per le esigenze dei teatri operativi o le situazioni emergenziali.

- Per incrementare e sostenere l’efficienza complessiva delle Forze Armate, proseguire nel processo di definizione aggiornata dei fabbisogni del settore Esercizio, discendente dalle Priorità Politiche, e individuare possibili ulteriori misure di razionalizzazione dello Strumento militare. Azioni rese più urgenti, in primo luogo, per far fronte alle riduzioni delle dotazioni del Dicastero introdotte con i risparmi di spesa, conseguenti ai processi di razionalizzazione organizzativa, che le amministrazioni centrali sono tenute a effettuare a decorrere dall’anno 2023, così come stabilito con la Legge di Bilancio 2021; in secondo luogo, per tendere a realizzare minori esigenze da reindirizzare su specifici sotto-settori particolarmente ipo-finanziati. In tale quadro, occorre proseguire con la promozione di ogni azione finalizzata a integrare le risorse a bilancio con tutte le possibili forme di finanziamento extra-bilancio (es. permutate, accordi, Fondi Europei, proventi derivanti da Difesa Servizi), attraverso un piano di impiego complessivo delle risorse effettivamente disponibili (Bilancio ordinario) e di quelle che presumibilmente saranno rese disponibili (extra-bilancio), che dia evidenza dell’effettivo fabbisogno della Difesa.
- In attuazione di quanto previsto dal d.l. 76/2020 (convertito con la L. 120/2020), con particolare riferimento ai contenuti dell’art. 8 co. 11, promuovere e implementare le attività finalizzate all’aggiornamento del quadro normativo speciale del c.d. “*procurement militare*”, di cui al d.lgs. 208/2011. Ciò al fine di valorizzare la specificità e sensibilità del *procurement*, in materia di difesa e sicurezza, nel rispetto dei fondamentali principi comunitari di contrattualistica pubblica.
- Proseguire nell’opera di puntuale riqualificazione delle spesa in chiave economica, volta a ricondurre gli oneri connessi all’approntamento degli strumenti operativi del comparto Sicurezza e Difesa, al di fuori dell’ambito delle spese di Parte Corrente nella considerazione che, nel caso dell’Amministrazione Difesa – con rare analogie col resto della Pubblica Amministrazione – le spese di Parte Corrente sono devolute solo in minima parte al Funzionamento, mentre la quota maggioritaria ne supporta l’Operatività, a completamento dell’investimento effettuato con la spesa in Conto Capitale.
- Proseguire gli sforzi per elevare gli *standard* di preparazione dello Strumento militare, attraverso la condotta, a tutti i livelli, di attività formative, addestrative ed esercitative, in ambito interforze e multinazionale, con particolare riferimento al rafforzamento delle capacità necessarie per condurre operazioni ad alta intensità e contrastare tipologie di minacce asimmetriche e ibride. Ciò, anche sfruttando al meglio le opportunità derivanti dalle cooperazioni internazionali e le potenzialità offerte dall’addestramento in ambiente simulato, per sviluppare ai massimi livelli l’interoperabilità e le

potenzialità del capitale umano riducendo, contestualmente, i costi e l'impatto ambientale. In tale ottica, porre particolare attenzione ai programmi tesi a realizzare una federazione aperta e sicura di sistemi di simulazione (piattaforme aeree, navali e di Comando e Controllo) consentendo l'addestramento distribuito LVC (*Live, Virtual, Constructive*). Inoltre prevedere di valorizzare, in sede di Progetto di Bilancio 2022-2024, una linea dedicata di finanziamento per l'approntamento delle forze assegnate per gli impegni in ambito NATO/UE e il mantenimento della relativa prontezza agli *standard* previsti dalle alleanze, nell'ottica di potenziare il contributo nazionale alla deterrenza alleata.

PRIORITÀ POLITICA 2

AMMODERNAMENTO DELLO STRUMENTO

- Provvedere al:
 - ripianamento dei principali *gap* capacitivi, tenuto conto delle nuove minacce e situazioni di rischio, anche alla luce delle carenze capacitive evidenziate dalla NATO nell'ambito della periodica *Defence Planning Capability Review*, sviluppando uno Strumento bilanciato ed interoperabile in tutte le sue componenti;
 - completamento dei programmi già avviati, nel rispetto delle tempistiche a garanzia di un efficace sviluppo capacitivo, per la realizzazione di uno strumento complessivamente efficiente e rispondente alle sfide del momento;
 - sostegno e armonizzazione della ricerca tecnologica, orientandola al conseguimento degli obiettivi di sviluppo capacitivo definiti attraverso il coinvolgimento sinergico degli Enti Difesa dell'area tecnico-operativa che si occupano di ricerca, sperimentazione e *test* operativi;
 - raggiungimento di una sempre più spiccata digitalizzazione e capillare connettività attraverso una "*Defence Cloud*" che si avvalga anche di una rete proprietaria sicura della Difesa;
 - implementazione delle tecnologie di intelligenza artificiale e del *quantum computing* in tutti i possibili ambiti di impiego;
 - valorizzazione delle tecnologie esistenti in campo civile da adattare in maniera agile, funzionale e costo-efficace per l'impiego in campo militare;
 - individuazione e tutela delle tecnologie a "valenza strategica", al fine di assicurare, in sinergia con il comparto industriale della Difesa, il mantenimento della sovranità tecnologica nazionale.
- Predisporre un punto di situazione delle principali esigenze capacitive delle Forze Armate e dei programmi di investimento, con particolare riferimento:
 - alla programmazione tecnico-finanziaria del prossimo triennio, a legislazione vigente, alla luce della Legge di Bilancio 2021-2023;
 - ai programmi ad alta tecnologia e ai progetti di carattere innovativo, che hanno le potenzialità per accedere ai meccanismi incentivanti previsti dall'Unione Europea;
 - alle prospettive di medio/lungo termine, con evidenza delle componenti finanziarie che costituiscono le risorse destinate al finanziamento delle progettualità del Dicastero, nonché alle discendenti linee di sviluppo capacitivo dello Strumento militare e agli impegni progressivamente assunti in ambito cooperazione europea.
- Sviluppare un piano di impiego complessivo delle risorse effettivamente disponibili (Bilancio ordinario) e di quelle che presumibilmente saranno rese disponibili (extra-bilancio) per l'ammmodernamento/rinnovamento della Difesa, stabilendo stretto coordinamento con gli altri Dicasteri competenti.
- Disporre di una Componente Interforze caratterizzata da capacità di:
 - Comando e Controllo (C2) integrato e proiettabile a livello interforze e multidominio, adeguatamente ridondante e resiliente;

- *Joint Intelligence, Surveillance and Reconnaissance* (JISR) e di supporto informativo in tutte le fasi decisionali e in tutti i 5 domini operativi;
- operare nell'intero spettro capacitivo delle operazioni nei domini spaziale e cibernetico;
- condurre operazioni di guerra elettronica;
- pianificazione e impiego coordinato del supporto di fuoco (*joint fire support*);
- difesa antiaerea e antimissile, *ground e sea based*, da inquadrare nella più ampia difesa NATO *Integrated Air and Missile Defence*, che garantisca anche la protezione da possibili minacce arrecate da droni e mini droni e, in prospettiva, quelle derivanti da nuove tecnologie (missili ipersonici, suborbitali, etc.);
- condurre operazioni speciali, sfruttando al massimo la sinergia interforze e le potenzialità delle diverse componenti e promuovendo lo sviluppo di specifici programmi di mezzi e armamento.

Occorre inoltre disporre di elevata capacità di proiezione (*expeditionary*) delle forze dall'aria e dal mare, secondo logiche di proiettabilità e sostenibilità; in tal senso, occorre procedere al potenziamento delle capacità aviolancistiche e aviotrasportate, al completamento della capacità portaerei, al potenziamento della capacità anfibia e dell'integrazione dei velivoli di 5° generazione nelle *task force land based e sea based*, nell'ambito dell'implementazione di una moderna capacità nazionale di proiezione in senso interforze (cosiddetta *Joint Force STOVL*), e al rinnovamento e potenziamento delle capacità di trasporto aereo strategico e rifornimento in volo in ottica *strategic lift* e STRATEVAC.

Altresì, si dovrà provvedere all'acquisizione e potenziamento di un adeguato bacino di abilitanti a supporto strategico alle operazioni, nei settori *Combat, Combat Support e Combat Service Support*. Occorre inoltre ripianare, progressivamente e a fattor comune, i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento alle scorte di armamento/munizionamento (*Stockpile*).

- Disporre di una Componente Terrestre che continui a garantire il fondamentale presidio di deterrenza e difesa del territorio e degli interessi nazionali, sia in Patria che all'estero. In tale ottica, è fondamentale proseguire con l'avviato processo di ammodernamento e i discendenti sviluppi capacitivi, orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità con le altre componenti. Al fine di operare nel più ampio spettro di conflittualità, comprendendo anche gli scenari ad alta intensità, la Componente Terrestre dovrà essere prontamente proiettabile e integrabile in dispositivi interforze e/o internazionali, nonché capace di fronteggiare situazioni di crisi attraverso unità da combattimento opportunamente digitalizzate, modulari, e scalabili. Si rende necessario, pertanto, procedere prioritariamente al potenziamento delle Forze Medie, allo sviluppo di programmi tesi all'incremento dei livelli di protezione delle forze, all'ammodernamento della componente corazzata e dei sistemi di Comando e Controllo, integrati con quelli delle altre Forze Armate, bilanciando in tal modo il progressivo decadimento tecnologico dello strumento terrestre in diverse aree capacitive, con particolare riferimento ai livelli di prontezza delle Forze, ai quantitativi di armamento (*Stockpile*), ai settori ISR¹⁶ e *target acquisition*, al supporto indiretto alla capacità di fuoco, *combat engineer support* e difesa aerea terrestre e alle esigenze di riconfigurazione di Unità di manovra, secondo le indicazioni della NATO.
- Disporre di una Componente Marittima che continui ad assicurare la difesa e protezione vicina del territorio nazionale e, senza soluzione di continuità, degli spazi di mare sovrani. In tale ottica, è fondamentale proseguire con l'avviato processo di ammodernamento e i discendenti sviluppi capacitivi, orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. In particolare, anche attraverso il previsto ammodernamento delle componenti subacquee, il completamento della capacità di pattugliamento marittimo, nonché l'acquisizione di munizionamento e lo sviluppo di programmi di ingaggio di precisione, la Componente Marittima dovrà garantire la proiezione dal mare e sul mare, per la difesa delle linee di comunicazione marittime d'interesse strategico per il Paese e, più in generale, a garanzia della

¹⁶ *Intelligence, Surveillance and Reconnaissance*.

sicurezza marittima. Si rende altresì necessario ripianare i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento ai quantitativi di armamento (*Stockpile*) nonché all'ammodernamento delle capacità di difesa aerea (AAW), antisommergibile (ASW) e di contromisure mine, nell'ottica dello sviluppo delle capacità finalizzate ad operare nel più ampio spettro di conflittualità e in dispositivi interforze e/o internazionali.

- Disporre di una Componente Aerea che continui ad assicurare la sorveglianza e la difesa dello spazio aereo nazionale, contribuendo a quella euro-atlantica. In tale ottica, è fondamentale proseguire con l'avviato processo di ammodernamento e i discendenti sviluppi capacitivi, orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. In particolare, anche attraverso i previsti interventi focalizzati sul potenziamento delle capacità di sorveglianza e ricognizione persistente e di superiorità informativa e il mantenimento/rinnovamento della componente aerotattica e di difesa missilistica, già richiamata nella dimensione interforze, la Componente Aerea dovrà assicurare nei teatri operativi capacità di comando e controllo, di operare con efficacia, sicurezza e agilità in ambienti altamente protetti, alta rischierabilità e trasporto, adeguate capacità di difesa e superiorità aerea, di appoggio alle forze di superficie e di ingaggio di precisione anche in profondità, di sorveglianza e di ricognizione nelle aree di interesse nazionale. Si rende altresì necessario ripianare i *gap* capacitivi evidenziati, con particolare riferimento ai quantitativi di armamento (*Stockpile*) e alla capacità avanzate di guerra elettronica e di supportare contromisure elettroniche, nell'ottica dello sviluppo delle capacità finalizzate ad operare nel più ampio spettro di conflittualità e in dispositivi interforze e/o internazionali.
- Disporre di una Componente di Forze di Polizia a ordinamento militare (Arma dei Carabinieri) che continui ad espletare compiti di polizia militare, concorrendo alla difesa integrata del territorio nazionale e partecipando alle operazioni militari, in Italia e all'estero, contestualmente all'assolvimento delle funzioni di polizia a competenza generale e di sicurezza pubblica. In tale ottica, è fondamentale proseguire con l'avviato processo di ammodernamento e i discendenti sviluppi capacitivi, orientati al raggiungimento del massimo livello di integrazione interforze e di interoperabilità, con le altre componenti. Al riguardo, nell'ambito della prevenzione e gestione delle situazioni di crisi, potranno altresì essere impiegati gli assetti dei Carabinieri specializzati nell'assolvimento delle funzioni di Polizia di Stabilità, attraverso il dispiegamento delle c.d. "*Stability Policing Unit*" (anche a livello *Mobile Training Team*), con compiti di addestramento, rafforzamento e, se necessario, sostituzione delle forze di sicurezza della Nazione ospitante. Tali Unità possono assumere particolare rilevanza anche nelle attività di *capacity building* connesse al concetto "*NATO Projecting Stability*", nei quadranti di interesse strategico nazionale, attraverso l'addestramento delle forze di sicurezza e l'*advising*, anche di livello strategico, delle Autorità locali.
- Con riferimento specifico alle singole Componenti menzionate, dovrà essere garantita la disponibilità di una spiccata autonomia logistica, mirata all'autosostentamento delle forze in ogni situazione operativa, sia sul territorio nazionale che all'estero.
- Disporre di una capacità di *intelligence* tecnico-militare, da consolidare in piena armonia con il Sistema di Informazioni per la Sicurezza della Repubblica, in grado di contribuire a incrementare i livelli di prontezza delle unità operative, valorizzando la sicurezza nello scambio delle informazioni su tutti i domini, a tutela anche del "*know-how*" tecnologico della Difesa, armonizzando i sensori disponibili in tutti i 5 domini operativi per la piena integrazione dei dati raccolti e una rispondente disseminazione delle informazioni disponibili in tempi utili a supportare le operazioni correnti e i processi di pianificazione, secondo la logica del "*need to know*".
- Incrementare la capacità di operare in contesti ad elevato rischio di minaccia chimica, biologica, radiologica e nucleare (CBRN), attraverso un rafforzamento degli assetti deputati e l'estensione dell'addestramento specifico a operare in ambienti caratterizzati da tali minacce a tutto il personale, prevedendo adeguate dotazioni di autoprotezione, nonché di bonifica, individuali e di reparto,

funzionali anche a un impiego in contesti analoghi a quello occorso sul territorio nazionale connesso all'epidemia da Coronavirus.

- Incrementare la capacità di operare nel dominio spaziale potenziando e rinnovando senza soluzione di continuità i sistemi satellitari esistenti, ripianando i principali *gap* capacitivi e sviluppando nuove capacità di difesa passiva e attiva nello spazio, al fine di assicurare, attraverso lo sviluppo di sistemi volti a ottenere la piena consapevolezza della situazione spaziale (*Space Situational Awareness, SSA*), la protezione degli assetti spaziali nazionali e la libertà nazionale di accesso e di manovra nello spazio, finalizzati alla difesa del Paese e degli interessi vitali nazionali, concorrendo all'implementazione della strategia nazionale di sicurezza per lo spazio. In tale quadro:
 - l'Ufficio Generale Spazio dello Stato Maggiore Difesa continuerà, in piena ottica interforze, a contribuire all'evoluzione dello Strumento militare in attuazione della Strategia Spaziale della Difesa e del discendente Piano Spaziale della Difesa, con particolare riferimento allo sviluppo dottrinale e capacitivo/programmatico del settore spaziale militare;
 - il Comando Interforze delle Operazioni Spaziali esprimerà la capacità di operare nel dominio spaziale e di integrazione con le altre componenti, anche nell'ottica di implementare operazioni multidominio.
- Incrementare la capacità di operare nel dominio cibernetico. In tale quadro, il Comando Interforze delle Operazioni in Rete dovrà essere in grado di garantire, con visione unitaria e coerente, la condotta tecnico-operativa, lo sviluppo armonico e la protezione delle capacità relative all'*Information Communication Technology* interforze e di quelle dedicate alle *Computer Network Operations*. Sfruttando appieno le possibilità offerte dalle recenti evoluzioni nel campo della formazione e dal nuovo ruolo del Centro Alti Studi della Difesa, in sinergica cooperazione con centri di ricerca e Università, occorrerà altresì ampliare il numero di risorse umane da formare e integrare alle eccellenze già operanti, prevedere percorsi formativi per i nuovi reclutamenti nel settore e individuare opportuni e dedicati *iter* di carriera, nonché le misure più idonee per evitare l'esodo dei professionisti già formati.
- Sostenere la prosecuzione e l'avvio di programmi mirati alla federazione e all'integrazione, in chiave interforze, multidominio e multinazionale, di sistemi di simulazione diversi, in ambienti *virtual/live/constructive*.
- Rafforzare e mantenere aderenti alla frontiera tecnologica le infrastrutture inerenti all'*Information Communication Technology* nelle sue componenti principali (*network*, servizi e sicurezza informatica), in modo da garantire la finalizzazione del processo di trasformazione digitale dello Strumento militare e, nel contempo, una risposta efficace alle esigenze di comunicazione e gestione condivisa delle informazioni, in ambito nazionale, alleato e di coalizione.
- In sinergia con il processo di adeguamento delle Forze Armate, valorizzare l'intero potenziale esprimibile dall'Industria nazionale della Difesa attraverso una specifica direttiva per la Politica Industriale della Difesa, che fornisca slancio e indirizzo strategico all'interazione tra la Difesa, gli altri Dicasteri, l'Università, la comunità scientifica e della ricerca, e l'Industria – includendovi le Piccole e Medie Imprese delle filiere e le *start up* – con l'obiettivo di:
 - definire e implementare una strategia condivisa volta a contemperare le esigenze operative e di modernizzazione dello Strumento militare con il consolidamento del vantaggio tecnologico e la competitività globale dell'Industria nazionale;
 - rilanciare il ruolo strategico degli investimenti della Difesa quale prioritario strumento di sviluppo e rafforzamento della propria base industriale, in un'ottica di complessiva ricaduta sul tessuto produttivo nazionale;
 - tutelare l'autonomia strategica delle nostre Forze Armate, accrescere la rilevanza tecnologica dell'Industria nazionale e garantire al Paese e alla sue eccellenze industriali un posizionamento di rilievo nei principali e più innovativi programmi di cooperazione europei e internazionali, con

specifico riferimento a un ruolo trainante nel processo di integrazione della Difesa europea e di consolidamento del rapporto transatlantico.

- Indirizzare l'attività della ricerca tecnologica militare, in piena coerenza con le esigenze capacitive della Difesa, e in particolare sui settori:
 - della protezione e del potenziamento delle capacità del soldato;
 - dello sviluppo del sistema aerotattico di sesta generazione e della piattaforma ad ala rotante *next generation rotorcraft capability*;
 - delle tecnologie emergenti e *disruptive*, quali ad esempio la *quantum technology*, il 5G, ISR¹⁷;
 - dei sistemi autonomi, dell'*artificial intelligence*, della *navigation safety and security* e dello sviluppo della relativa sensoristica d'avanguardia e nuove forme di comunicazione ottica e della robotica;
 - delle comunicazioni satellitari per il potenziamento delle reti e dei sistemi;
 - cibernetico e del *data analysis*, per incrementare la sicurezza *cyber* e la protezione delle infrastrutture critiche;
 - delle tecnologie/capacità a duplice uso della Difesa come ad esempio l'accesso allo spazio (*space economy*);
 - delle tecnologie per la sostenibilità, la sicurezza e la resilienza energetica, mediante materiali/tecnologie innovative per la costruzione e il supporto di strutture/piattaforme per la produzione e l'accumulo d'energia, soddisfacendo anche i requisiti per garantire un'adeguata protezione connessa alle minacce nel dominio combinato *energy security-cyber security*;
 - dello sviluppo/acquisizione di nuove tecnologie e materiali volti a ridurre gli effetti negativi delle infermità, a sostegno dei veterani e delle vittime di menomazioni o traumi fisici connessi al servizio.

PRIORITA' POLITICA 3

REVISIONE DELLA GOVERNANCE, RAZIONALIZZAZIONE DELL' ORGANIZZAZIONE, MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

- Proseguire il processo di trasformazione della Difesa, ispirandosi ai seguenti principi:
 - organizzazione in base alle seguenti funzioni strategiche: “direzione politica”, “direzione strategico-militare”, “generazione e preparazione delle forze”, “impiego delle forze” e “supporto alle forze”, eliminando ogni possibile duplicazione e accorpando le unità organizzative che svolgono le medesime funzioni;
 - unicità di comando, direzione centralizzata ed esecuzione decentrata, al fine di giungere a una più efficace direzione Politico-Militare e Strategico-Militare della Difesa e a una gestione unitaria dei processi di pianificazione, acquisizione, sviluppo e impiego delle capacità e del supporto integrato;
 - efficienza ed economicità di funzionamento.
- Continuare nel processo di potenziamento della capacità STRATCOM (Comunicazione Strategica) del Dicastero, attraverso la revisione della Direttiva Ministeriale sulla Comunicazione Strategica della Difesa e dando impulso alla creazione di capacità STRATCOM diffuse a tutti i livelli, per favorire il perseguimento di quella coerenza tra gli obiettivi strategici nazionali e quelli di pertinenza della Difesa.
- Nel quadro della riorganizzazione della Sanità militare e nell'ottica di una sua sempre maggiore interazione/interoperabilità con il Servizio Sanitario Nazionale per far fronte alle emergenze sanitarie, perseguire una sua definitiva transizione in senso interforze, orientata al potenziamento complessivo dello Strumento. A tal riguardo, occorre prevedere il potenziamento dell'Ispettorato Generale della

¹⁷ *Intelligence Surveillance and Reconnaissance.*

Sanità Militare (IGESAN) per incrementare le capacità di direzione, coordinamento e controllo dell'intero strumento sanitario militare interforze, favorendo il consolidamento della dipendenza tecnico-sanitaria da IGESAN delle articolazioni già costituite, quale "braccio operativo" per l'implementazione degli indirizzi di *policy* sanitaria. Inoltre, occorre finalizzare la costituzione di un sistema sanitario integrato, secondo i principi dell'"*one health*", rendendo pienamente operativi presso IGESAN strumenti di medicina preventiva e sanità pubblica, le capacità Veterinaria e *Medical situation awareness*.

- Riconsiderare il processo di riforma del modello di Difesa, adeguandolo allo scenario di riferimento, alla visione prospettica delle sfide alla sicurezza, attuali e future, e alle nuove forme di minaccia. In tale ambito occorre:
 - proseguire la riflessione rispetto alla capacità dell'attuale modello organico a 150.000 unità – da conseguire entro il 2024 come disposto dal d.l. 95/2012 ("*Spending review*") e dalla L. 31 dicembre 2012 n. 244 – di soddisfare le effettive esigenze delle Forze Armate, in termini qualitativi e quantitativi, individuando eventuali correttivi e, contestualmente, le necessarie coperture finanziarie. In tale contesto, per garantire la piena funzionalità dell'Area T/O e T/A, valutare la possibilità di ricorrere al richiamo dall'ARQ e dall'Ausiliaria di personale con particolari professionalità, per ricoprire posizioni di rilevanza strategica, dopo aver accertato l'impossibilità di soddisfare le esigenze con il personale in servizio;
 - valutare la possibilità di differire a oltre il 2024 il conseguimento dell'organico a regime, previsto dalle citate norme (150.000 per il personale militare e 20.000 per quello civile);
 - sfruttare al massimo la flessibilità che l'attuale quadro normativo già prevede per la definizione annuale degli organici durante il periodo transitorio, valutando l'opportunità di rendere strutturale, la facoltà già introdotta dal d.lgs. del 29 maggio 2017 n. 94 ("*Riordino delle Carriere*"), che prevede un contingente di personale volontario a ferma prefissata – aggiuntivo rispetto alle previste 150.000 unità – da reclutare in caso di specifiche esigenze funzionali delle Forze Armate, connesse alle emergenze operative derivanti da attività di concorso, soccorso e assistenza sul territorio nazionale e alle missioni all'estero;
 - valorizzare appieno la specificità della condizione militare e i doveri a essa connessi, la cui assoluta rilevanza e attualità hanno trovato ulteriore conferma nel contesto della delicata gestione dell'epidemia causata dal Coronavirus, nell'ambito della quale le Forze Armate hanno saputo assicurare, con immediatezza e come di consueto, i più elevati livelli di prontezza operativa necessari a supportare, nella maniera più efficace, l'implementazione delle misure di emergenza previste. In tale quadro, occorre riconoscere appieno la specificità della condizione militare, valorizzando il binomio servizio/supporto, anche agendo sugli strumenti disponibili a supporto della qualità della vita.
- Completare gli studi tesi all'introduzione di un nuovo "modello professionale", basato sulla rimodulazione delle ferme iniziali del personale militare a tempo determinato.
- Continuare gli approfondimenti già avviati in materia di avanzamento e progressione di carriera, esaminando le proposte avanzate, in tale ambito, dal Tavolo Tecnico all'uopo istituito presso lo Stato Maggiore della Difesa, per individuare procedure sempre più snelle ed efficaci nel processo di valutazione, nonché l'applicazione dei più stringenti criteri meritocratici nella valutazione delle *performance* professionali, secondo un modello di Controllo di Gestione più adeguato al Comparto.
- Proseguire con l'integrazione del Centro Alti Studi per la Difesa (CASD) all'interno di una rete dinamica e condivisa di strutture, processi, risorse umane, *know-how* (competenze ed esperienze) e capacità, nel campo della formazione, allo scopo di svolgere pienamente le funzioni interdipendenti di:
 - polo di riferimento e indirizzo "tecnico-formativo", a valenza interforze, di livello universitario per le Forze Armate;

- coordinamento e indirizzo unitario del “Sistema formativo della Difesa” in chiave di integrazione interforze/interagenzia, in ambito civile e militare, nazionale e internazionale, e delle correlate attività di Formazione Continua;
 - strumento per lo sviluppo e la diffusione della “Cultura della Difesa” e del pensiero strategico, in funzione di interessi reciproci, sia con il mondo accademico sia verso altri attori istituzionali e della società civile, anche attraverso l’attività di Ricerca, Studio, Analisi e Consulenza del livello Politico-Strategico e Strategico-Militare;
 - individuazione e implementazione di percorsi formativi innovativi, di elevata qualità, e focalizzati sullo sviluppo di competenze trasversali poco diffuse nel sistema Paese;
 - NATO *Hub* per la *leadership* strategica, in collaborazione con gli Enti di Forza Armata specializzati in materia.
- Completare gli studi per definire nuove dinamiche salariali, compatibili con quelle generali dell’azione di Governo sul pubblico impiego, elaborando un impianto normativo che tenga conto degli istituti legislativi intervenuti, nonché degli attuali scenari in cui le Forze Armate sono chiamate a operare.
 - Relativamente alla componente civile della Difesa, occorre:
 - proseguire nell’individuazione di strumenti per incrementare il trattamento economico, al fine di adeguare i livelli di retribuzione a quelli del personale appartenente alle altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali e valorizzare la peculiare attività svolta, a supporto alle Forze Armate;
 - proseguire nello sviluppo di una politica di assunzioni mirata alla valorizzazione delle funzioni della componente civile, in ambito amministrativo e tecnico, puntando in particolare al potenziamento dei settori produttivi nell’ambito delle aree industriali;
 - sviluppare ogni utile azione tesa a perfezionare le assunzioni già autorizzate di personale, dirigenziale e non, amministrativo e tecnico, con particolare attenzione all’area industriale del Ministero;
 - finalizzare il piano di assunzioni straordinarie per l’Arsenale di Taranto, parallelamente agli investimenti infrastrutturali del “Piano Brin”, anche al fine di favorire lo sviluppo e l’occupazione della città;
 - rilanciare l’attività delle ex Scuole allievi operai degli Arsenali/Stabilimenti di Lavoro, al fine di assicurare ai tecnici neo-assunti l’accesso a percorsi formativi specifici, in affiancamento al personale già in servizio, per non disperdere il *know how* acquisito;
 - valutare la possibilità di differire il conseguimento dell’obiettivo di n. 20.000 unità di personale civile entro il 2024;
 - proseguire, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell’Amministrazione, nello sviluppo di un’ampia programmazione di lungo periodo, che coinvolga tutto il personale e garantisca una formazione costante nell’arco della carriera e, in particolar modo, l’acquisizione e lo sviluppo di competenze digitali, manageriali e orientate al “*problem solving*”, favorendo altresì l’accesso all’alta formazione della Difesa;
 - continuare a dare attuazione, anche in funzione della *performance* organizzativa e nell’ottica della promozione del merito, alle attività di valutazione individuale del personale civile, provvedendo altresì agli annuali aggiornamenti dei sistemi di misurazione e valutazione, previsti dalla vigente normativa di settore, previa acquisizione del parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione della *performance*;
 - continuare a promuovere lo sviluppo delle pari opportunità, nel ciclo di gestione della *performance*, adottando su tutto il territorio nazionale le opportune misure per assicurare la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, rafforzando prioritariamente le modalità attuative del lavoro agile, nel rispetto delle misure percentuali previste dalla vigente normativa di settore e compatibilmente con le potenzialità organizzative e con la qualità e l’effettività del servizio erogato;

- prevedere, anche nella prospettiva del rilancio delle attività delle Scuole allievi operai, un maggiore coinvolgimento di DIFEFORM onde realizzare percorsi di formazione tesi, da un lato, alla riqualificazione delle competenze delle maestranze in linea con l'evoluzione dei processi produttivi e manutentivi dei nuovi sistemi e mezzi nella Difesa e, dall'altro, a rinforzare i legami a livello locale e regionale con realtà formative esterne, al fine di dare adeguata valorizzazione alle professionalità tecniche militari nel mondo del lavoro e favorire al contempo nuove assunzioni.
- Proseguire nello sviluppo delle iniziative volte ad incrementare il benessere del personale militare e civile del Dicastero secondo un approccio servizio/sostegno. Al riguardo, dovranno essere rafforzati i sistemi di protezione sociale, dando priorità alle esigenze di coloro che sono impiegati fuori dall'area di provenienza e in operazioni. Anche in questo settore dovrà essere privilegiato un approccio integrato interforze, affinché il personale possa far riferimento a tutto il comparto Difesa e non solo ai servizi (ad es. asili nido, strutture e convenzioni sanitarie ecc.) di singola Forza Armata. Inoltre, in considerazione del fatto che al nostro personale è spesso richiesto di risiedere lontano dal tessuto sociale e affettivo di riferimento, è necessario agevolare la ricerca di un alloggio adeguato alle esigenze del proprio nucleo familiare.
Prevedere il potenziamento del parco alloggiativo della Difesa, mediante la costruzione di nuove strutture, da finanziare anche attraverso la cessione delle infrastrutture non più funzionali allo scopo (caserme e alloggi, ecc.).
Ricerca la sottoscrizione di accordi di collaborazione/convenzioni con agenzie immobiliari, per ottenere affitti sul libero mercato a prezzi calmierati e/o con istituti bancari, per la concessione di mutui a tassi agevolati, prevedendo eventualmente anche la corresponsione anticipata di una quota del Trattamento di Fine Servizio.
Ripristinare l'efficienza degli alloggi di proprietà demaniale, attualmente sfitti perché inabitabili, anche con oneri a carico degli assegnatari e scomputo dai successivi canoni di concessione.
- Al fine del miglioramento dell'amministrazione, nel quadro dell'opera del Governo avviata con la nuova stagione di riforme del 2009 attuate con i d.lgs. n. 90 e 93 del 2016 e s.m.i.:
 - valorizzare la funzione allocativa del bilancio in relazione al nuovo bilancio di cassa potenziato, rafforzando le funzioni di indirizzo programmatico e di impiego operativo dei fondi per avvicinare la fase dell'impegno a quella della spesa e perseguendo un più intenso approccio "sinergico" degli organismi interessati ai processi di programmazione e utilizzo delle risorse finanziarie, in termini di cassa, per la realizzazione dei compiti assegnati;
 - massimizzare gli effetti dei nuovi istituti giuscontabili del cronoprogramma e dell'impegno pluriennale ad esigibilità (IPE), della innovata disciplina della spesa delegata e dei residui, esercitando, in coordinamento con gli Organi Programmatori ed i Centri di Responsabilità Amministrativa, una puntuale azione di controllo operativo dei fondi, e richiamando nelle procedure interne di formazione ed esercizio del bilancio del Dicastero la necessità di un opportuno ricorso ai nuovi "strumenti di flessibilità" di bilancio. In termini prospettici, si dovrà necessariamente tener conto anche del nuovo sistema contabile in corso di introduzione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, mettendolo "a sistema" con le peculiarità dell'Organizzazione della Difesa nel suo complesso.
- Portare a compimento, previa approvazione da parte del Parlamento del disegno di legge delega [A.S. 1152], l'opera di razionalizzazione, semplificazione e riassetto dell'ordinamento militare sia di livello primario che regolamentare, con l'obiettivo di migliorare la qualità della regolazione e rendere effettiva la semplificazione organizzativa e procedimentale dell'amministrazione complessivamente considerata. Si tratta di obiettivi complessi e ambiziosi, necessari a completare un percorso virtuoso intrapreso dalla Difesa ormai più di un decennio fa. Il varo di corpi normativi unici dell'ordinamento militare non deve infatti rappresentare, per la Difesa, il punto di arrivo dell'impegno semplificatorio. Al contrario, il ruolo attivo del Dicastero nella direzione della "buona normazione" deve essere permanente, a garanzia della stessa "tenuta" degli impianti normativi, del costante coordinamento

(anche in tema di contrattualistica pubblica e di bilancio) e dell'assenza dall'ordinamento militare di frammentarietà ed eventuali disallineamenti, anche solo apparenti, fra le disposizioni normative primarie e regolamentari.

- Proseguire la puntuale azione di sensibilizzazione in merito agli obblighi derivanti dalla normativa e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione – in particolare verso il personale che ricopre incarichi a più alto rischio corruttivo – continuando a dare attuazione agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, promozione della trasparenza e dell'integrità, implementazione delle misure previste dal Piano e loro aggiornamento.
- Proseguire le azioni, già intraprese, volte ad incrementare ed efficientare la capacità di spesa del Dicastero. In particolare, completare una complessiva rivisitazione delle funzioni/attribuzioni delle strutture organizzative preposte alla programmazione e gestione delle risorse finanziarie, razionalizzando e aggregando l'attività di spesa per l'acquisizione dei principali beni e servizi. Ciò al fine di valorizzare gli aspetti qualificativi della spesa del Dicastero, tenuto conto anche del recepimento, nell'ambito del ciclo di formazione del bilancio dello Stato, dei principi enunciati dalla legge di contabilità e finanza pubblica (legge n. 196 del 2009) in materia di obiettivi di spesa, come definiti annualmente dal Documento di Economia e Finanza. Nello specifico, salvaguardando le aree di spesa direttamente riconducibili all'operatività, mantenimento e funzionamento dello Strumento militare (c.d. spese operativamente disponibili), quali attività *core business* della Difesa, dovrà essere perseguita l'analisi e la valutazione della spesa gravante sui restanti settori ritenuti maggiormente suscettibili di razionalizzazione. In tale contesto, nelle more del completamento della succitata rivisitazione delle funzioni/attribuzioni, BILANDIFE continuerà a perseguire l'obiettivo dell'aggregazione dell'attività di spesa per il conseguimento delle economie di scala e il miglioramento delle attività di gestione e controllo della spesa, massimizzando il ricorso alla Gestione Unificata della spesa, di cui all'art. 4 del d.lgs. 7 agosto 1997, n. 279.
- Continuare a valorizzare la qualità dei servizi resi attraverso la semplificazione e l'automazione dei processi e delle procedure interne, l'adeguamento e il controllo del rispetto dei tempi procedurali, la definizione di appropriati indici di andamento gestionale, al fine di consentire un rapido espletamento delle pratiche relative ai procedimenti amministrativi, proseguendo le azioni intraprese per il progressivo miglioramento nella riduzione dei tempi medi di pagamento e la conseguente contrazione della "massa debitoria" complessiva, con l'individuazione di un supervisore unico dell'intera filiera dei sub-processi posti in essere per ciascuna materia, cui sarà necessario affiancare idonei supervisori. In tale ambito, continuare a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti (interni ed esterni) dei servizi erogati ("*customer satisfaction*"), implementando, nel contempo, secondo gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, un "modello di valutazione partecipativa", onde favorire il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione. Le predette predisposizioni dovranno essere opportunamente implementate anche, per quanto attiene agli Enti vigilati, dall'Agenzia Industrie Difesa.
- Rafforzare e valorizzare ulteriormente il ruolo e l'azione svolta da Agenzia Industrie Difesa (A.I.D.) e da Difesa Servizi S.p.a. con particolare riferimento, per quanto attiene a:
 - A.I.D., alla progressiva razionalizzazione e ammodernamento delle Unità industriali del Ministero della Difesa, operando secondo criteri imprenditoriali e nell'ottica di creazione di valore e di economica gestione degli stabilimenti industriali assegnati;
 - Difesa Servizi S.p.A., alla massima valorizzazione, in qualità di concessionario o mandatario, dei beni, anche immateriali, e dei servizi derivanti dalle attività istituzionali del Dicastero che non siano direttamente correlate alle attività operative delle Forze Armate.
- Proseguire – in aderenza al Piano Triennale per la Trasformazione Digitale – nel perfezionamento e nell'evoluzione degli applicativi informatici asserviti alla programmazione, gestione, controllo e rendicontazione del bilancio della Difesa, con lo scopo di: razionalizzare i *software* gestionali, per

funzioni non specifiche di Forza Armata e degli Uffici Centrali, accentrandoli a livello interforze; condurre attività di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa; attribuire ulteriore significatività agli strumenti di misurazione della *performance* e al controllo di gestione e aderire alle nuove procedure di programmazione e gestione finanziaria, realizzando la convergenza dei necessari attori del processo di spesa verso un ambiente di condivisione delle informazioni realmente evoluto e ad elevato tenore di *situation awareness* decisionale.

- Con riferimento al settore energetico, nel quadro della Strategia Energetica complessiva della Difesa:
 - prevedere, all'interno dello SMD e delle Forze Armate, Nuclei responsabili del governo degli aspetti operativi e di monitoraggio/supervisione, relativi alle necessità energetiche della Difesa. Ciò, al fine di consentire anche la più corretta gestione della spesa, nello specifico settore, e ridurre l'impronta ambientale;
 - avviare un piano strutturato di diagnosi energetiche – comprensivo della spesa attesa – da estendere all'intero comparto, entro un orizzonte temporale di tre anni;
 - accrescere la resilienza energetica del comparto, al fine di assicurare il mantenimento delle capacità militari anche in caso di scenari degradati a seguito di *shock* energetico, calamità naturali e/o attacchi ibridi. In tale contesto, occorre avviare un piano di rinnovamento delle infrastrutture della Difesa implementando alcuni *smart military district*, al fine di garantire la tutela delle nostre infrastrutture dalla minaccia combinata *energy-cyber*. Tale piano dovrà contenere la programmazione e l'individuazione delle infrastrutture prioritarie, secondo criteri di importanza strategica e di convenienza economica, tendendo alla costituzione di un primo sistema interconnesso a rete sotto il profilo del controllo remoto della sicurezza energetica e che individui una griglia di infrastrutture denominata *Military Energy Security Network (MES-Net)*;
 - proseguire e rafforzare l'attività di formazione e sensibilizzazione del personale, nello specifico settore, al fine di contribuire al miglioramento delle *performance* energetiche tramite un maggiore livello di consapevolezza e preparazione;
 - contribuire al processo di “transizione energetica” nazionale, verso un modello meno dipendente da fonti di energia non rinnovabili, valutando la possibilità di procedere all'auto produzione di energia elettrica e ad un sistema di stoccaggio proprietario (*Electric Energy Storage*), nonché all'eventuale messa a disposizione, a favore del sistema di trasmissione/gestione nazionale, di una quota delle riserve energetiche della Difesa, per contribuire alla stabilità delle reti (*power to power*).
- Nell'ambito della politica di razionalizzazione, ottimizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare militare esistente, dovrà continuare mediante piani pluriennali l'opera di adeguamento e revisione del parco infrastrutturale della Difesa, in termini di riqualificazione e nuova edificazione. Nell'implementazione delle progettualità correlate alle iniziative "Caserme Verdi, “Basi Blu” e “Aeroporti Azzurri”, si dovranno elaborare strategie funzionali ad ammodernare l'intero parco immobiliare, implementando soluzioni a basso impatto ambientale e in linea con gli obiettivi riportati nel Piano per la SED (Strategia Energetica della Difesa).

Ciò, anche favorendo le più ampie intese con gli Enti territoriali e quelli pubblici centrali competenti, al fine di stimolare e incentivare iniziative e progetti di ammodernamento, rigenerazione, riqualificazione e valorizzazione di siti militari, ancora in uso o non più utili ai fini istituzionali, così da contribuire alla ripresa di un settore fondamentale, quale è quello dell'edilizia. In tale quadro, le Forze Armate dovranno esprimere una capacità di innovazione che le porti a valutare il parco infrastrutturale un vantaggio per l'efficienza dell'organizzazione e, più in generale, dell'intero Sistema Paese. Si continuerà nell'opera altresì di condivisione delle *best practice* individuate dalle singole Forze Armate, a beneficio comune, avviando dei progetti pilota di “*smart base*” a livello interforze, che possano diventare lo *standard* di riferimento comune per il miglioramento delle infrastrutture, nella duplice prospettiva dell'incremento dell'*output* operativo complessivo e del sostegno al personale. In tale ambito, le iniziative nel settore infrastrutturale saranno concentrate sui seguenti obiettivi:

- confermare e sviluppare il programma di razionalizzazione e valorizzazione degli immobili non più utili per i fini del Dicastero, di concerto con le Istituzioni competenti e/o interessate, anche attraverso la costruzione di nuove infrastrutture o la riallocazione di funzioni logistiche e operative residuali, con fondi discendenti da tali attività, non escludendo la revisione dell'attuale quadro normativo per ampliare il bacino di finanziamento ed individuare nuovi percorsi realizzativi;
 - promuovere la valorizzazione delle infrastrutture attraverso l'attribuzione di una destinazione urbanistica "civile", in luogo di quella "militare", imprescindibile per poter immettere i beni sul mercato con il giusto valore, anche individuando – di concerto con le Istituzioni e gli Enti locali – nuove previsioni normative che consentano la definizione dell'*iter* in tempi certi e coerenti con le aspettative del mercato immobiliare e della finanza pubblica;
 - rivalutare sotto il profilo normativo la specificità della Difesa, ai fini della pianificazione, gestione, progettazione ed esecuzione delle infrastrutture militari, anche attraverso l'introduzione di specifici strumenti e procedure, coerenti con la necessità di soddisfare le prioritarie esigenze operative delle Forze Armate;
 - sviluppare ulteriormente il programma infrastrutturale delle verifiche sismiche e dei discendenti lavori di messa a norma, per adeguare le infrastrutture strategiche/rilevanti a quanto previsto dal DPCM 21-10/2003, e assicurarne l'operatività nel caso di devastanti eventi calamitosi, anche in relazione ai compiti di protezione civile che il Dicastero è tenuto ad assolvere;
 - proseguire con l'implementazione, con particolare riferimento ai siti a valenza strategica, del modello degli *smart military district*, che garantirà la costituzione di un sistema interconnesso a rete di installazioni militari autosufficienti a livello energetico e resilienti anche dal punto di vista della *cyber security*;
 - proseguire con il programma di efficientamento energetico delle infrastrutture, tramite la già avviata implementazione del programma pluriennale di *Energy Performance Contract* che interesserà, inizialmente, un numero limitato di siti strategici più energivori per poi estendersi agli altri siti che saranno progressivamente individuati;
 - perseguire l'eco-sostenibilità ambientale con l'utilizzo di materiali edilizi all'avanguardia e che migliorino le condizioni di vita del personale (sistemi per la purificazione dell'aria, l'igienizzazione, la riduzione degli effetti elettromagnetici);
 - continuare nella realizzazione di asili nido, ove possibile e conveniente per l'A.D., valutando anche la possibilità di estendere la disponibilità di posti eventualmente aperti al personale di altre Istituzioni/Enti non inficiando la sicurezza delle strutture e del personale militare. Questi ultimi potrebbero poi essere coinvolti in percorsi innovativi di compartecipazione, anche economica, tanto nella realizzazione quanto nella gestione delle strutture;
 - promuovere e sviluppare ulteriori sinergie, con il mondo dell'Università, per percorsi di studio e ricerca specifici sui temi della riqualificazione architettonica e strutturale e del riuso urbanistico, anche in termini duali militari/civili.
- Effettuare una revisione della pianta territoriale delle Forze Armate prevedendo, ovunque possibile e funzionale, ovvero a valle di una doverosa valutazione delle eventuali necessarie resilienze sistemiche:
 - la chiusura degli enti/strutture non più necessari;
 - la dislocazione tendenziale di E/D/O ove possibile, delle funzioni logistiche e formative al Sud, in quanto area di maggiore provenienza del personale;
 - la coabitazione, ove possibile, nell'ambito dello stesso sedime, di enti/reparti/unità anche appartenenti a più Forze Armate;
 - la realizzazione di economie di scala accorpendo Reparti, preservando un'adeguata distribuzione delle capacità operative delle Forze Armate, funzionali a garantirne la prontezza.
 - In tema di Servitù Militari, continuare a operare su un doppio binario: da una parte valorizzare, elevandone l'efficienza, i siti necessari e strategici per la Difesa nazionale; dall'altra procedere, insieme allo Stato Maggiore della Difesa, a una ricognizione di ciò che non è più indispensabile e che, quindi, può essere dismesso o valorizzato in chiave duale.

- Per quel che attiene al tema delle bonifiche, continuare sulla strada intrapresa nel 2015 con la sigla dei protocolli con il Ministero dell'Ambiente e con ISPRA, per la piena tutela dell'ambiente e della salute del personale civile e militare e delle popolazioni locali, durante e a seguito di esercitazioni militari. Nell'ottica di una piena attuazione delle disposizioni della Legge di Bilancio 2018, che ha introdotto l'obbligatorietà dell'azione di bonifica periodica dei poligoni, la Legge di Bilancio 2020 ha istituito un fondo per la progettazione e la realizzazione degli interventi di bonifica su tutto il territorio nazionale (sia sui siti terrestri che nelle fasce costiere), con particolare riguardo ai siti e nelle aree su cui insistono poligoni militari.

PAGINA NON SCRITTA

Allegato B

ELENCO DEGLI OBIETTIVI TRIENNALI

PAGINA NON SCRITTA

OBS001	Area Capo SMD	Capo SMD								
Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI										
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.										
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	STRUTTURALE			
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO										
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma	Impatto (<i>outcome</i>)	%	=	74,50	>=	74,50	>=	74,50	>=	74,50
Rileva la percezione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati dall'Arma dei Carabinieri										
Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo	Realizzazione Fisica	n°	=	0	>=	36.310.590	>=	37.711.270	>=	37.964.431
Fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio										
Servizi preventivi per l'<i>Homeland Defence Security</i>	Realizzazione Fisica	n°	=	0	>=	4.492.451	>=	4.665.747	>=	4.697.069
Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio svolti da reparti dell'Arma, la misurabilità e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento										

./.

OBS002 Area Capo SMD Capo SMD Garantire il sostegno e l'ammmodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità della componente CARABINIERI dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma. Data Inizio: 01/01/2022 Data Fine: 31/12/2024 Pluriennale: SI Tipo Obiettivo STRATEGICO										
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO										
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>			<i>2022</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>
Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi	Risultato (<i>output</i>)	%	=	0,00	>=	95,00	>=	95,00	>=	95,00
Mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'e.f. di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati, in funzione del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione										
Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità	Risultato (<i>output</i>)	%	=	0,00	>=	90,00	>=	90,00	>=	90,00
Misura l'efficacia dell'azione tecnico-amministrativa in termini di capacità di formalizzazione delle imprese rispetto alla programmazione iniziale tenendo conto anche di ulteriori nuove imprese										

./.

OBS003	Area Capo SMD	Capo SMD									
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente TERRESTRE)											
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente TERRESTRE dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.											
<i>Data Inizio:</i> 01/01/2022		<i>Data Fine:</i> 31/12/2024		<i>Pluriennale:</i> SI		<i>Tipo Obiettivo:</i> STRUTTURALE					
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO											
<i>Indicatore</i>		<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) rispetto ai parametri di riferimento		Risultato (output)	%	=	0,00	>=	40,00	>=	40,00	>=	40,00
Rapporto percentuale tra l'attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) complessivamente svolta e l'attività esercitativa/addestrativa programmata											
Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità		Risultato (output)	%	=	65,73	>=	67,00	>=	67,00	>=	67,00
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente il livello di approntamento per l'impiego della totalità dei Reparti/Unità											
Livello di impiego operativo della Componente TERRESTRE		Risultato (output)	%	=	52,58	>=	79,00	>=	79,00	>=	79,00
Indica la capacità operativa della FA. E' calcolata come rapporto tra n. di "Task Force" operativamente impiegabili ed il n. di "Task Force" disponibili											

./.

OBS004	Area Capo SMD	Capo SMD									
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)											
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente MARITTIMA dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con <i>l'Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione.											
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	STRUTTURALE				
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO											
	<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
	Ore di moto svolte rispetto ai parametri di riferimento	Risultato (output)	%	=	0,00	>=	67,00	>=	67,00	>=	67,00
Esprime il rapporto percentuale tra il numero di ore di moto svolte e il numero di ore moto di riferimento											
	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità	Risultato (output)	%	=	68,86	>=	65,00	>=	65,00	>=	65,00
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente il livello di approntamento per l'impiego della totalità dei Reparti/Unità											
	Livello di impiego operativo della Componente MARITTIMA	Risultato (output)	%	=	83,64	>=	72,00	>=	72,00	>=	72,00
Esprime percentualmente le Unità Navali che hanno raggiunto/raggiungeranno il livello minimo degli standard NATO											

./.

OBS005 Area Capo SMD Capo SMD Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente AEREA) L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente AEREA dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico-operative e tecnico-amministrative dell'organizzazione. Data Inizio: 01/01/2022 Data Fine: 31/12/2024 Pluriennale: SI Tipo Obiettivo: STRUTTURALE							
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	
Livello di impiego operativo della Componente AEREA	Risultato (output)	%	= 89,00	>= 93,62	>= 93,76	>= 94,59	
Indica la capacità operativa della FA. E' calcolata come rapporto tra n. di "Air Task Group" operativamente impiegabili e il n. di "Air Task Group" disponibili							
Ore di volo svolte rispetto ai parametri di riferimento	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 92,46	>= 91,02	>= 90,87	
Esprime il rapporto tra il numero di ore di volo svolte e il numero di ore di volo di riferimento in relazione agli standard previsti dalla normativa vigente							
Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità	Risultato (output)	%	= 70,50	>= 72,00	>= 72,00	>= 72,00	
Rappresenta la capacità di una unità, nave, sistema d'arma di effettuare le missioni per le quali sono stati organizzati/concepiti. Esprime percentualmente il livello di approntamento per l'impiego della totalità dei Reparti/Unità							

./.

OBS006 **Area Capo SMD** **Capo SMD**

Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare

L'obiettivo include la programmazione delle risorse per: indennizzi a privati e contributi a enti locali per le servitù militari; rifornimento idrico delle isole minori di regioni a statuto speciale; contributi a Enti, Istituti, Associazioni, Fondazioni, Associazioni Combattentistiche e d'Arma; contributi alla Croce Rossa Italiana (per organizzazione e funzionamento Corpo Militare CRI e Corpo Infermiere Volontarie e Ausiliarie). L'obiettivo include inoltre la programmazione delle risorse per trattamenti pensionistici provvisori (c.d. "ausiliaria") al personale militare che cessa dal servizio attivo; speciale elargizione; provvidenze una tantum per militari vittime del servizio, del dovere, del terrorismo e criminalità organizzata e superstiti; indennità di licenziamento e simili; assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio per militari vittime del dovere.

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2024** Pluriennale: **SI** Tipo Obiettivo: **STRUTTURALE**

INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Grado di definizione dei procedimenti per speciale elargizione	Risultato (<i>output</i>)	%	= 0,00	>= 70,00	>= 70,00	>= 70,00

L'indicatore è costituito dal rapporto fra i procedimenti definiti (con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego) e i procedimenti complessivamente aperti (costituiti dalle istanze concluse con emissione di provvedimento espresso di accoglimento o diniego e da quelle in lavorazione presso il Comitato di verifica)

./.

OBS007 Area Capo SMD Capo SMD Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare L'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'impiego delle Forze Armate nel loro complesso affidato ai sensi del Codice dell'Ordinamento militare (d.lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa (Attività di Comandante in Capo) ed il supporto tecnico-amministrativo dello Strumento militare. Data Inizio: 01/01/2022 Data Fine: 31/12/2024 Pluriennale: SI Tipo Obiettivo: STRUTTURALE							
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	
Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)	Risultato (output)	n°	= 0	>= 280.000	>= 150.000	>= 150.000	
Rileva il numero di persone ed automezzi controllati nell'ambito di operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni							
Numero di Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare realizzati nei Teatri Operativi)	Risultato (output)	n°	= 0	= 120	= 120	= 120	
Rileva il numero complessivo dei progetti CIMIC realizzati nei Teatri Operativi fuori dai confini nazionali							
Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali	Risultato (output)	n°	= 5.689	>= 5.000	>= 5.000	>= 5.000	
Indica il volume medio di personale impiegato nelle Operazioni nazionali. Non consente un apprezzamento pieno dell'impegno delle FA poiché il valore di sintesi non coglie il complesso dei mezzi terrestri, navali ed aerei all'uopo impiegati/approntati							
Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi	Risultato (output)	n°	= 6.405	>= 6.511	>= 6.511	= 6.511	
Indica il volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi. Non consente un apprezzamento pieno dell'impegno delle FA poiché il valore di sintesi non coglie il complesso dei mezzi terrestri, navali ed aerei impiegati/approntati per le esigenze							

./.

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico-Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale				
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico-Operativa e miglioramento della qualità dei processi in materia di procedimenti, patrimonio infrastrutturale, accentramento e informatizzazione di dati e processi gestionali, nonché la pianificazione generale, direzione e coordinamento generale dell'organizzazione della Difesa affidata ai sensi del Codice dell'Ordinamento militare (d.lgs 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa, quale responsabile della "pianificazione, della predisposizione [...], della pianificazione generale finanziaria [...] conseguenti programmi tecnico-finanziari".							
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	STRUTTURALE
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	
Indice di efficienza parco alloggiativo	Risultato (output)	%	= 66,55	>= 66,00	>= 66,00	>= 66,00	
Mette in relazione gli alloggi effettivamente utilizzabili con quelli complessivamente esistenti							
Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 30,00	>= 30,00	>= 30,00	
Relaziona le domande di alloggio soddisfatte con le richieste pervenute							
Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Asili Nido)	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 80,00	>= 80,00	>= 80,00	
L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra il n. delle domande di ammissione agli asili nido presentate dal personale (denominatore) ed il n. delle domande accolte (numeratore)							

./.

OBS010	Area Capo SMD	Capo SMD					
Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma, assoggettati alla preventiva autorizzazione parlamentare in attuazione dell'art. 536 del d.lgs. n. 66/2010 nonché di sostenere e potenziare i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare.							
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	STRATEGICO
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO							
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	
Grado di avanzamento dei contratti in esecuzione rispetto ai corrispondenti cronoprogrammi	Risultato (<i>output</i>)	n°	= 0,00	>= 95,00	>= 95,00	>= 95,00	
Mette a confronto il volume complessivo dei pagamenti effettuati, nell'e.f. di riferimento, rispetto ai fabbisogni di cassa preventivati, in funzione del complesso dei cronoprogrammi di ciascuna attività contrattuale in esecuzione							
Grado di realizzazione delle imprese programmate in alta priorità	Risultato (<i>output</i>)	%	= 0,00	>= 90,00	>= 90,00	>= 90,00	
Misura il grado di realizzazione delle imprese in priorità A1 previste nel documento di mandato a Legge di Bilancio							

./.

OBS012	Area Capo SMD	Capo SMD				
Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico-Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale						
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico-Amministrativa e miglioramento dei processi in materia di procedimenti ed acquisizioni, standardizzazione della qualità dei servizi (d.lgs. n. 198/2009), promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo (d.lgs. n. 150/2009), nonché la pianificazione generale dell'Area Tecnico-Amministrativa.						
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo: STRUTTURALE
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO						
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Indice di soddisfazione dei cittadini per le attività e i servizi erogati dall'Amministrazione Difesa (customer satisfaction)	Impatto (outcome)	%	= 0,00	>= 75,00	>= 75,00	>= 75,00
L'indicatore misura il grado di soddisfazione dei cittadini (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dall'AD e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente						
Indice di partecipazione al programma dello smart working	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 15,00	>= 15,00	>= 15,00
L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile (smart working), introdotto dalla L. 124/2015 (s.m.i.), che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello smart working sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. Alla mancata applicazione del POLA consegue l'applicazione dello smart working ad almeno il 15% dei dipendenti che ne facciano richiesta.						

./.

OBS014 Area Ministro Capo Gabinetto Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo Attività volte a garantire il conseguimento delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo. Data Inizio: 01/01/2022 Data Fine: 31/12/2024 Pluriennale: SI Tipo Obiettivo: STRUTTURALE								
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO								
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>		
Capacità attuativa entro i termini di scadenza dei provvedimenti adottati	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	
Esprime la capacità di adottare i provvedimenti entro i loro termini di scadenza, calcolata come la percentuale di provvedimenti adottati entro i termini di scadenza - effettiva o convenzionale - rispetto all'insieme dei provvedimenti adottati nell'anno di riferimento. In questo modo è possibile valutare la capacità di rispettare le scadenze e di non generare arretrati								
Capacità di riduzione dei provvedimenti in attesa	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	
Esprime la capacità di ridurre i provvedimenti in attesa, calcolata come la percentuale dei provvedimenti adottati nell'anno di riferimento con un termine - effettivo o convenzionale - già scaduto negli anni precedenti, rapportati al totale dei provvedimenti scaduti. In questo modo è possibile valutare la capacità di smaltire l'arretrato								
Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative con concerti e/o pareri	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	>= 33,33	
E' definito come rapporto percentuale tra il n. di provvedimenti attuativi adottati nell'anno di riferimento dal Dicastero con concerti e/o pareri e il totale dei provvedimenti, con termine di scadenza nell'anno, previsti per il Dicastero in qualità di proponente								
Grado di adozione dei provvedimenti attuativi previsti dalle disposizioni legislative senza concerti e/o pareri	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	>= 50,00	
E' definito come rapporto percentuale tra il n. di provvedimenti attuativi adottati nell'anno di riferimento dal Dicastero senza concerti e/o pareri e il totale dei provvedimenti, con termine di scadenza nell'anno, previsti per il Dicastero in qualità di proponente								

./.

OBS015	Area Capo SMD	Capo SMD				
<i>Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane</i>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, servizi e affari generali, di controlli amministrativi, giustizia militare, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti, cooperazione internazionale, nonché di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza ed integrità.						
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo: STRUTTURALE
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO						
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e sull'osservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 90	>= 90	>= 90
Rileva l'attività svolta dall'Ufficio Centrale per le Ispezioni Amministrative (ISPEDIFE). Esso rileva il n. complessivo delle ispezioni dirette e decentrate effettuate dal personale ispettivo dell'AD in merito alla regolarità amministrativa e contabile anche con riguardo all'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore						
Indice di completezza e conformità della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00	= 100,00	= 100,00
Rileva, in termini percentuali, il grado di completezza della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Difesa in ordine agli obblighi specifici di pubblicazione di dati/situazioni/informazioni derivanti dalla normativa vigente. Il valore aggregato, partendo da ciascun dato da pubblicare, tiene conto anche della completezza del contenuto, della completezza rispetto agli Uffici, dell'aggiornamento e dell'apertura del formato. La verifica del grado di completezza della Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Difesa è coerente con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Difesa						
Indicatore di Tempestività dei Pagamenti	Risultato (output)	n°	= 26,41	<= 0,00	<= 0,00	<= 0,00
E' espresso in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture e si riferisce all'intero Dicastero						

./.

OBS016 Area Capo SMD Capo SMD						
Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità.						
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2024		Pluriennale: SI	Tipo Obiettivo: STRUTTURALE	
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO						
Indicatore	Tipo	U.M.	Baseline	2022	2023	2024
Servizi preventivi per la difesa agroambientale e la sicurezza alimentare	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 10.640	>= 10.727	>= 10.727
Fornisce il n. dei servizi preventivi (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di controllo, ecc.) svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale e Stazioni CC Parco per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare						
Persone ed automezzi sottoposti a controllo per la tutela dell'ambiente della fauna e della flora	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 768.846	>= 775.156	>= 775.156
Fornisce il n. di controlli svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale; dalle Stazioni CC Parco; dai Comandi CC per la Tutela Ambientale e Politiche/Ambientali per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare						
Volume di attività svolta in attuazione di convenzioni internazionali in materia ambientale	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00	= 100,00	= 100,00
Rileva la capacità degli Uffici del Servizio CITES (<i>Convention on International Trade of Endangered Species</i>) di evadere le richieste di certificazione presentate dall'utenza. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES sono necessarie alla riesportazione e utilizzo commerciale di numerose specie di animali e piante protette e del controllo tecnico-specialistico ai fini del rispetto della CITES e ai sensi del Regolamento (CE) n. 338/97. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES riguardano soprattutto mammiferi, uccelli e rettili viventi riprodotti in cattività, zanne ed oggetti in avorio di elefante, articoli in pelle di rettile, confezioni realizzate con tessuti o pellicce pregiati, piante da collezione od ornamentali, legname proveniente dalle foreste tropicali						

./.

OBS021	Area Ministro	Capo Gabinetto				
Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, attraverso l'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> , la funzione di controllo strategico e di controllo interno, da esercitarsi a mente del disposto di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009.						
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo: STRATEGICO
INDICATORI ASSOCIATI ALL'OBIETTIVO						
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M.</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Tempestività nell'adozione degli atti di indirizzo politico e dei documenti di competenza afferenti alla valutazione ed al controllo strategico	Risultato (<i>output</i>)	n°	= 0,00	≤ 0,00	≤ 0,00	≤ 0,00
Fornisce la media dei giorni di ritardo nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero (Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione; Piano della <i>performance</i> ; Relazione sulla <i>performance</i>), rispetto alle scadenze previste dalla normativa vigente						

Allegato C

SCHEDA ANAGRAFICHE OBIETTIVI TRIENNALI

PAGINA NON SCRITTA

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

IND002	SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS001	
1)	Nome dell'indicatore:	Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo.
2)	Descrizione dell'indicatore	L'indicatore fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio.
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività di controllo del territorio. Inoltre, a differenza delle attività di repressione della criminalità, difficilmente prevedibili e quantificabili a priori, l'indicatore in esame consente la misurabilità stessa e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento.
3 bis)	Tipologia indicatore di	Realizzazione fisica.
4)	Obiettivo Riferimento di	OBS001 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI.
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO.
6)	Data approvazione di	L'indicatore viene utilizzato dal 2010.
7)	Tipo Calcolo/Formola /Formato di	Valore numerico di persone ed automezzi controllate dall'Arma nel corso dei servizi preventivi sul territorio.
8)	Fonte dei dati	I dati necessari a misurare l'indicatore in esame sono tratti da uno specifico applicativo informatico SDI (Sistema D'Indagine) relativo all' "attività operativa" dei reparti dell'Arma dei Carabinieri, gestito dal Comando Generale ed alimentato con i dati aggregati e trasmessi dai Comandi Provinciali. Dal punto di vista della reportistica, il sistema consente al Comando Generale di consultare i dati di sintesi di natura operativa, tra i quali quelli oggetto del presente indicatore.
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (desunti automaticamente dai sistemi informativi dell'Arma senza discrezionalità alcuna).
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 36.310.590
11 bis)	Valore di Riferimento	37.500.000. Valore di riferimento espresso in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente previsti.
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore, proposto dal Comando Generale dell'Arma, è funzione delle risorse di bilancio programmate e del numero di personale disponibile rispetto agli organici, avuto riguardo alla media dei controlli preventivi realizzati nell'ultimo quadriennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD
15)	Che cosa sarà fatto	Stimolare la "proiezione esterna" dei reparti, con una maggiore acquisizione informativa derivante dal controllo di persone ed automezzi di interesse operativo.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it . Le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate: - nella Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata; - sul sito internet istituzionale dell'Arma e sulla <i>brochure</i> dell'attività operativa.

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS001		
1)	Nome dell'indicatore:	Servizi preventivi per l' <i>Homeland Defence Security</i> .
2)	Descrizione Dell'indicatore	Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio (pattuglie, presidi, vigilanza, posti di controllo, ecc.) svolti da reparti dell'Arma per l' <i>Homeland Defence Security</i> .
3)	Razionale	La misurazione dell'indicatore fornisce e qualifica lo sforzo dell'Arma dei Carabinieri nelle attività a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica. Inoltre, a differenza delle attività di repressione della criminalità, difficilmente prevedibili e quantificabili a priori, l'indicatore in esame consente la misurabilità stessa e la previsione di massima di quanto l'Istituzione potrà garantire nello specifico settore di intervento.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Realizzazione fisica.
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS001 Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI.
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OBO.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2007.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Valore numerico complessivo dei servizi preventivi svolti dai reparti dell'Arma per la Sicurezza del territorio.
8)	Fonte dei dati	I dati sono tratti dal "Memoriale del Servizio Informatizzato" che è lo strumento attraverso il quale ciascun Comandante dispone giornalmente i servizi del proprio personale e, conseguentemente, ne rileva e archivia in maniera automatizzata anche il numero complessivo. Dal punto di vista della reportistica, attraverso il sito web dedicato "Mattinale", il sistema consente alla catena gerarchica, Comando Generale compreso, di consultare i dati di sintesi anche sul complessivo numero di servizi svolti.
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (desunti automaticamente dai sistemi informativi dell'Arma senza discrezionalità alcuna).
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	$\geq 4.492.451$
11 bis)	Valore di Riferimento	5.000.000 Valore obiettivo prefissato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente previsti.
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore proposto dal Comando Generale dell'Arma è funzione delle risorse di bilancio programmate e del numero di personale disponibile rispetto agli organici, avuto riguardo alla media dei servizi preventivi realizzati nell'ultimo triennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Il comportamento organizzativo che vuole stimolare l'indicatore è una sempre maggiore propensione alla "proiezione esterna" dei reparti, in modo tale da garantire maggiore efficienza ed efficacia all'azione istituzionale e ulteriore vicinanza alla comunità.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it . Le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate: - nella Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata; - sul sito internet istituzionale dell'Arma e sulla brochure dell'attività operativa.

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

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

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS003		
1)	Nome dell'indicatore:	Attività esercitativa o addestrativa svolta rispetto ai parametri di riferimento.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Rapporto percentuale tra l'Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) complessivamente svolta per garantire l' <i>Homeland defence security</i> , il <i>Turnover</i> delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE, in raffronto alla attività esercitativa/addestrativa di riferimento in accordo con i requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate.
3)	Razionale	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre contesti suindicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE).
5)	Legami con altri indicatori	Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) subordinato OBO1. L'indicatore è indirettamente collegato all'Indicatore "Livello di addestramento".
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2016.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Rapporto percentuale tra l'attività esercitativa/addestrativa svolta e quella definita dagli standard di riferimento.
8)	Fonte dei dati	I dati sono raccolti dal Controllo di Gestione attraverso rilevazioni puntuali delle giornate effettive di attività esercitativa/addestrativa per persona programmate e svolte dagli Elementi di organizzazione (E.d.O.) della F.A.
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	$\geq 40,00\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente allo svolgimento della totalità dell'attività esercitativa/addestrativa programmata in base ai requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate (6.000.000 gg x pp).
12)	Processo di sviluppo	I valore target è fissato sulla base delle risorse disponibili in considerazione della onerosità dell'attività esercitativa/addestrativa programmata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A. per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .
17)	Note	Rapporto percentuale tra l'Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona) complessivamente svolta e l'attività esercitativa/addestrativa definita dagli standard di riferimento.

IND005 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS003		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Il livello di approntamento per l'impiego è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini. Trattasi della capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, rappresenta la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di approntamento per l'impiego costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale.
3)	Razionale	Acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo di approntamento per l'impiego costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE).
5)	Legami con altri indicatori	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità (subordinato OBO 1).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo standard di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/aggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	>= 67,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	88% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi).
12)	Processo di sviluppo	Il valore target è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND006 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL' INDICATORE RIFERITA ALL'OBS003		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di impiego operativo della Componente TERRESTRE.
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali <i>Task Force</i> a livello battaglione/reggimento e di uomini in impiego reale e/o potenziale sono approntati grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), con capacità operativa standard, avanzata, integrata. L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di " <i>Task Force</i> " operativamente impiegabili ed il numero di " <i>Task Force</i> " disponibili.
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la F.A. consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.
3 bis)	Tipologia indicatore	di Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo Riferimento	di OBS003 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE).
5)	Legami con altri indicatori	Legame diretto con l'indicatore " <i>Task Force</i> Impiegate-Potenzialmente Impiegabili" del subordinato OBO1.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo Calcolo/Formola /Formato	di Rapporto percentuale tra il valore rilevato dall'indicatore " <i>Task Force</i> Impiegate-Potenzialmente Impiegabili" del subordinato OBO1 ed il suo valore di riferimento.
8)	Fonte dei dati	I dati, in termini di prodotto conseguito e di riferimento, sono rispettivamente desunti da: - sistemi informatici attualmente in uso all'Esercito Italiano (SIEFIN, Banca Dati Centrale) e successivamente elaborati dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione di SME; - documentazione e disposizioni settoriali nazionali e NATO/UE (circolari, ILE, Stanag, MoU, Direttive tecniche, accordi bilaterali, ecc.).
9)	Qualità dei dati	Dati non manipolabili (cioè i dati sul prodotto conseguito sono desunti automaticamente dai sistemi informativi di F.A. senza discrezionalità alcuna).
10)	Frequenza rilevazione	di Semestrale.
11)	Valore Target	>= 79,00%
11 bis)	Valore Riferimento	di 100% delle <i>TF</i> pronte al livello di capacità operativa richiesta, rispetto a quelle complessivamente disponibili (97).
12)	Processo di sviluppo	La metodologia e l'algoritmo che consentono lo sviluppo dell'indicatore sono descritti in dettaglio nella Direttiva "Definizione e Procedure attuative del Modello di Valutazione della <i>performance</i> Organizzativa in ambito F.A." edizione 2010 paragrafo 10 e si basano sulle direttive di approntamento.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci che per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Terrestre nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Ore di moto svolte rispetto ai parametri di riferimento.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre possibili contesti di intervento: l' <i>Homeland Defence Security</i> , il <i>Turnover</i> delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE.
3)	Razionale	Le ore di moto rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre contesti suindicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA).
5)	Legami con altri indicatori	Ore di moto svolte (discendente OBO1).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indicatore è calcolato come il rapporto percentuale tra le ore di moto svolte e le ore di moto di riferimento (il cui valore è indicato nel valore di riferimento dell'indicatore "Ore di moto svolte" del subordinato OBO01), tenendo conto dei requisiti minimi richiesti dalla NATO per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate, nonché delle tabelle di onerosità delle Unità della Squadra Navale e delle Unità Minori.
8)	Fonte dei dati	Dati determinati a seguito di rilevazioni puntuali delle ore di moto effettive tramite gli Elementi di Organizzazione (E.d.O.) della F.A., quindi standardizzate al fine di renderle omogenee.
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggi Strategico. Trimestrale nell'ambito rilevazioni CdG SMD, senza costi aggiuntivi di rilevazione, in quanto il dato è comunque rilevato per le esigenze operative della F.A.
11)	Valore Target	>= 67,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% di ore di moto da svolgere in accordo con i parametri di riferimento (131.000).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Marina, in funzione delle risorse di bilancio programmate e dei costi operativi delle UUNN, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e delle ore di moto minime secondo gli standard NATO.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A., sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND005 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Il livello di approntamento per l'impiego è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini. Trattasi della capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, rappresenta la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di approntamento per l'impiego costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale.
3)	Razionale	L'acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo di approntamento per l'impiego costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (output).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA).
5)	Legami con altri indicatori	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità (subordinato OBO 1).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo standard di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/aggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	$\geq 65,00\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	85% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND006 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS004		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di impiego operativo della Componente MARITTIMA.
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali Unità Navali in impiego reale e/o potenziale sono approntate grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO). Sono considerate approntate le Unità della Squadra Navale che hanno raggiunto/raggiungeranno il livello minimo degli standard NATO (90 gg. di navigazione). L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di Unità Navali operativamente impiegabili ed il numero di Unità Navali disponibili.
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS004 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA).
5)	Legami con altri indicatori	Indicatori discendente OBO 1.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore esprime il rapporto percentuale tra la somma delle unità impiegate o potenzialmente impiegabili per le principali tipologie di missione (analogo indicatore del subordinato OBO1) e la somma dei relativi valori di riferimento. Il modello di calcolo tiene conto della media dei requisiti minimi richiesti dalla NATO per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate. Per ciascuna unità sono presi in considerazione i giorni di navigazione effettuati che rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa ed operativa effettuata rispetto alla media dei livelli minimi definiti dagli standard NATO.
8)	Fonte dei dati	Dati determinati a seguito di rilevazioni puntuali dei giorni di navigazione effettivi tramite gli EE.d.O. della F.A.
9)	Qualità dei dati	Dati affidabili basati su riscontro oggettivo delle attività svolte.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 72,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% delle unità approntate in accordo con gli standard NATO rispetto al numero di unità disponibili (61).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Marina, in funzione delle risorse di bilancio e dell'attività addestrativa/operativa programmata e dei costi operativi delle UUNN, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e del livello minimo degli standard NATO (90 giorni di navigazione).
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla Forza Armata, sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Marittimo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND002 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	Ore di volo svolte rispetto ai parametri di riferimento.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Le ore di volo rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dalla Forza Armata nell'ambito dei tre possibili contesti di intervento: l' <i>Homeland Defence Security</i> , il <i>Turnover</i> fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE.
3)	Razionale	Le ore di volo rappresentano un dato oggettivo che offre una sintesi aggregata dell'attività addestrativa e operativa effettuata dai Reparti della Forza Armata nell'ambito dei tre contesti indicati.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA).
5)	Legami con altri indicatori	Ore di volo svolte (discendente OB01).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Rapporto percentuale tra le ore di volo complessivamente svolta per garantire l' <i>Homeland defence security</i> , il <i>Turnover</i> delle Unità fuori area e il rispetto degli accordi con NATO/ONU/UE, in raffronto alla ore di volo di riferimento (il cui valore è indicato nel valore di riferimento dell'indicatore "Ore di volo svolte" del subordinato OBO01), tenendo conto dei requisiti minimi richiesti dalla NATO e delle direttive di FA per l'approntamento degli assetti per le tipologie di attività operative espletate.
8)	Fonte dei dati	Le ore di volo vengono rilevate quotidianamente dall'Aeronautica attraverso le unità di volo.
9)	Qualità dei dati	Dati controllati (cioè i dati sono desunti automaticamente dai sistemi informativi di F.A. senza discrezionalità alcuna).
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	$\geq 92.46\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	100% di ore di volo da svolgere in accordo con i parametri di riferimento (119.400).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Aeronautica, in funzione risorse di bilancio programmate e dei costi operativi dei velivoli, ed approvato da SMD, responsabile dell'obiettivo strategico. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla Forza Armata, sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Aereo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di impiego operativo della Componente AEREA.
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tali "Air Task Group" (velivoli efficienti ed equipaggi <i>combat ready</i> necessari) in impiego reale e/o potenziale sono approntati grazie all'addestramento standard effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO). L'indicatore tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti in termini di rapporto tra il n. di "Air Task Group" operativamente impiegabili ed il numero di "Air Task Group" disponibili.
3)	Razionale	L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi ricevuti in termini di impiego reale e potenziale di forze/unità/assetti ad un determinato livello di capacità operativa per un arco di tempo prefissato. Tiene quindi conto dei risultati che la Forza Armata consegue nell'assolvimento dei compiti ricevuti.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA).
5)	Legami con altri indicatori	Indicatori discendente OBO 1.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Il valore dell'indicatore, espresso in percentuale, viene determinato tenendo conto dei velivoli efficienti, del livello del carburante disponibile, del numero di equipaggi necessari e delle ore di volo effettuate rispetto a quelle standard previste dalle direttive NATO e nazionali (pari a 180 ore annue).
8)	Fonte dei dati	Analogamente alle ore di volo, viene quotidianamente rilevato ed analizzato il livello dell'addestramento degli equipaggi secondo normative di statistica in vigore. Le relative risultanze sono disponibili/monitorate presso le sale operative presenti ai vari livelli gerarchici (Reparti di Volo - Comando - Alto Comando - SMA).
9)	Qualità dei dati	Il dato risulta affidabile in quanto ricavato in gran parte da sistemi informatici di F.A.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	$\geq 93,62\%$
11 bis)	Valore di Riferimento	100% degli <i>Air Task Group</i> che hanno raggiunto il livello di approntamento previsto dagli standard NATO rispetto al totale degli <i>Air Task Group</i> disponibili (50).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore è proposto dallo Stato Maggiore Aeronautica, in funzione risorse di bilancio programmate e dei costi operativi degli aeromobili. Il valore di riferimento è calcolato in funzione degli assetti (personale e mezzi) organicamente in inventario e del livello minimo di addestramento previsto degli <i>standard</i> NATO (180 ore di volo annue).
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato e comparazione interna alla F.A., sia per verificare costantemente le capacità espresse, sia per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Aereo nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND005 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS005		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Il livello di approntamento per l'impiego è misura sintetica del principale servizio reso alla Collettività collegato con il livello di sicurezza percepito dai cittadini. Trattasi della capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per cui sono stati organizzati o concepiti. Rappresenta la più diretta e completa misura dell'impatto generato dall'impiego delle risorse assegnate ai programmi di spesa per approntamento ed impiego delle forze. In tempo di pace, rappresenta la capacità di dissuasione e deterrenza, funzionale a prevenire futuri conflitti e la capacità di esercitare prontamente la difesa militare contro minacce al territorio e agli interessi nazionali. L'acquisizione e il mantenimento del più alto livello di approntamento per l'impiego costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC modulata in funzione degli indirizzi politici e delle strategie di sicurezza nazionale.
3)	Razionale	Acquisire e mantenere il massimo livello possibile di capacità operativa, rispetto a quanto organicamente ed ordinativamente previsto, costituisce la principale missione istituzionale permanente affidata alle FA/CC. Pertanto il livello complessivo di approntamento per l'impiego costituisce una misura sintetica del servizio reso alla Collettività.
3 bis)	Tipologia indicatore	di Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo Riferimento	di OBS005 Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA).
5)	Legami con altri indicatori	Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità (subordinato OBO 1).
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	di Esprime percentualmente la somma pesata del livello di prontezza operativa di tutti i Reparti/Unità operative dipendenti. A livello di singola Unità, la prontezza è calcolata come somma ponderata di specifiche componenti quantitative e qualitative riferite al personale ed ai mezzi (sistemi d'arma, materiali, mezzi, infrastrutture): completezza rispetto alle dotazioni organiche, livello di addestramento del personale e di efficienza tecnica dei mezzi, rispetto allo <i>standard</i> di riferimento. Il valore rilevato coincide con il valore dell'omologo indicatore nell'ambito del controllo di gestione. Il dato rilevato a livello di Reparti/Unità è poi aggregato a livello di Forza Armata/Arma dei Carabinieri.
8)	Fonte dei dati	I dati delle singole Unità (complessivi e delle componenti secondo lo standard SMD) sono raccolti nell'ambito dei Sistemi informativi del Controllo di Gestione (SIFAD STAT - SIFAD - CDG). I dati ulteriormente dettagliati, essendo in parte classificati, rimangono gestiti esclusivamente nei sistemi informativi di FA/CC.
9)	Qualità dei dati	Il processo di raccolta dei dati è standardizzato in ambito SMD secondo un'unica metodologia per le FA/CC. L'attendibilità dei dati è garantita dall'inserimento nel SIV-2 per singola Unità/Reparto da parte delle FA/CC e dal loro utilizzo quale riferimento condiviso per le specifiche componenti che concorrono nel calcolo dell'indicatore.
10)	Frequenza rilevazione	di Semestrale ai fini del Monitoraggio Strategico. Trimestrale, mediante apposita estrazione/aggregazione dal SIFAD STAT e SIFAD CDG, senza costi aggiuntivi in quanto trattasi di apposita aggregazione di dati continuamente raccolti per le esigenze di programmazione e gestione delle FA/CC.
11)	Valore Target	$\geq 72,00\%$
11 bis)	Valore Riferimento	di 88% (il valore di riferimento "tecnico" è <100% in quanto tiene conto dei normali cicli di rotazione dei Reparti e di manutenzione dei mezzi).
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> è stimato con le risorse finanziarie "a legislazione vigente" in relazione al valore corrente dell'indicatore, non essendo ancora disponibile una serie storica che ne consenta una previsione calcolata.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle performance legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è strutturato in modo tale da incentivare ogni sforzo interno all'Amministrazione volto alla massimizzazione dell' <i>outcome</i> istituzionale.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla performance" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

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

IND001 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali).
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il numero complessivo di personale e di automezzi controllati nell'ambito di Operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni, quali l'Operazione "Strade Sicure". L'impiego dello Strumento Militare è in capo al Capo di Stato Maggiore della Difesa, in qualità di Comandante in Capo. Egli è anche Organo Programmatore di Vertice Interforze e assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo del contributo al controllo del territorio espresso dal personale delle FA impiegato in Operazioni nazionali sotto il coordinamento e controllo del COI, quali "Strade Sicure". Si configura come "indicatore di impatto" in quanto il servizio svolto è esplicito direttamente nei confronti della Collettività.
3 bis)	Tipologia indicatore	di Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo Riferimento	di OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare.
5)	Legami con altri indicatori	"Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)" subordinato OB01.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2013.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	di Numero complessivo di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA.
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa.
10)	Frequenza rilevazione	di Semestrale.
11)	Valore Target	>= 280.000
11 bis)	Valore Riferimento	di Non applicabile, l'indicatore è di tipo contatore. Il risultato è influenzato dalle scelte politiche e dalle esigenze operative nell'ambito delle operazioni in Patria e nel concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali.
12)	Processo di sviluppo	I valore <i>target</i> non è determinabile in fase programmatica. L'indicatore infatti è di tipo "contatore" è misura una grandezza o un fenomeno prevedibile ma non programmabile determinato dalle decisioni/indirizzi dell'Autorità Politica nonché dalle esigenze operative e dai diversi scenari nell'ambito dei quali vengono svolte le operazioni per la difesa dello Stato e la salvaguardia delle libere Istituzioni o di concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali. Si è scelto quindi come valore target indicativo la media dei risultati finali dell'ultimo triennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: • Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze armate • Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007).

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali.
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il volume medio di personale complessivamente impiegato in tutti gli impegni operativi sostenuti in Patria nonché nel concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali. Il servizio svolto è indirizzato direttamente alla collettività e rappresenta un contributo tangibile per rafforzare il concetto di percezione della sicurezza ai cittadini.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo dei livelli di sostegno e coordinamento garantiti dallo SMD/COI al personale impiegato nelle Operazioni svolte sul territorio, incluse le aree marittime e lo spazio aereo nazionale. Si configura come "indicatore di impatto" in quanto il servizio svolto è esplicito direttamente nei confronti della Collettività.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare.
5)	Legami con altri indicatori	"Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali" subordinato OB01.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Volume medio annuale di personale impiegato in tutte le Operazioni sul Territorio Nazionale per impegni operativi nonché in concorso alle Autorità locali e agli Organismi preposti per far fronte a specifiche situazioni di crisi e/o calamità naturali, espresso come media delle presenze giornaliere di personale impiegato.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA.
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	≥ 5.000
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore <i>target</i> nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde al volume medio di militari autorizzato (a legislazione vigente) del Parlamento per l'impiego per gli impegni operativi sostenuti in Patria.
12)	Processo di sviluppo	La definizione del valore target dell'indicatore è subordinata all'approvazione dei provvedimenti legislativi o esecutivi di autorizzazione e finanziamento delle attività in titolo.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e sul Portale della <i>performance</i> del Dipartimento della Funzione Pubblica https://performance.gov.it . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: • Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze Armate • Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007).
17)	Note	L'indicatore è attribuito al Capo di Stato Maggiore della Difesa in quanto in base all'art. 26 del decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il "Codice dell'ordinamento militare", il Capo di stato maggiore della difesa è responsabile della pianificazione, della predisposizione e dell'impiego delle Forze armate nel loro complesso; predispone, sentiti i Capi di stato maggiore di Forza armata e il Comandante generale dell'Arma dei carabinieri, in relazione ai compiti militari dell'Arma, la pianificazione generale finanziaria e quella operativa interforze e definisce i conseguenti programmi tecnico-finanziari. Ne consegue che egli assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi.
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il volume medio il volume medio di personale complessivamente impiegato in tutti gli impegni operativi sostenuti in area internazionale. Il costante impegno delle Forze Armate in missioni all'estero costituisce l'elemento di maggiore visibilità della politica estera e di difesa italiana, nonché un importante assetto a difesa dei valori, dei principi e degli interessi nazionali dell'Italia.
3)	Razionale	L'indicatore è significativo dei livelli di sostegno e coordinamento garantiti dallo SMD/COI al personale impiegato nei Teatri di Operazione fuori dai confini nazionali ai quali l'Italia partecipa.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare.
5)	Legami con altri indicatori	"Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi" subordinato OB01.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2012.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	Volume di personale complessivamente impiegato in tutti i Teatri di Operazione fuori dai confini nazionali ai quali l'Italia partecipa, espresso come media delle presenze giornaliere di personale impiegato.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA.
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	≥ 6.511
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore <i>target</i> nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde al volume medio di militari autorizzato (a legislazione vigente) dal Parlamento per l'impiego nei teatri operativi fuori dai confini nazionali.
12)	Processo di sviluppo	La definizione del valore <i>target</i> dell'indicatore è subordinata all'approvazione parlamentare del provvedimento di autorizzazione e finanziamento delle missioni nei Teatri Operativi.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione OBJ del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: • Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze armate; • Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007).
17)	Note	L'indicatore è attribuito al Capo di stato maggiore della difesa in quanto in base all'art. 26 del decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il "Codice dell'ordinamento militare", il Capo di stato maggiore della difesa è responsabile della pianificazione, della predisposizione e dell'impiego delle Forze armate nel loro complesso; predispone, sentiti i Capi di stato maggiore di Forza armata e il Comandante generale dell'Arma dei carabinieri, in relazione ai compiti militari dell'Arma, la pianificazione generale finanziaria e quella operativa interforze e definisce i conseguenti programmi tecnico-finanziari. Ne consegue che egli assegna le risorse finanziarie e ripartisce lo sforzo operativo (numero di persone e mezzi impiegati) tra le varie componenti dello Strumento Militare come più opportuno per il conseguimento della missione assegnata.

IND005 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS007		
1)	Nome dell'indicatore:	Numero di Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare realizzati nei Teatri Operativi).
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore rileva il numero complessivo dei progetti CIMIC realizzati nei Teatri Operativi, nell'ambito delle Operazioni in corso. I progetti di Cooperazione Civile – Militare vengono sviluppati in favore del personale civile dei paesi in cui si svolge la missione militare allo scopo di creare un contesto adatto a costruire accettazione e rispetto della presenza dei militari italiani sul campo oltre a garantire, sia pure indirettamente, una cornice di sicurezza indispensabile per la realizzazione dei progetti stessi. Tali progetti facilitano i meccanismi di coordinamento e cooperazione tra le Forze Armate italiane e le organizzazioni non militari.
3)	Razionale	L'indicatore è particolarmente significativo in quanto attesta lo svolgimento di attività che, con notevole impatto nei teatri operativi, consentono di creare le condizioni necessarie a favorire il raggiungimento della missione e al consolidamento di buone relazioni internazionali. Sia pure indirettamente, il regolare svolgimento di tali attività costituisce una misurazione della cornice di sicurezza creata, indispensabile per la realizzazione dei progetti stessi.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS007 Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare.
5)	Legami con altri indicatori	"Numero di Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi" subordinato OB01.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	Numero complessivo dei progetti CIMIC complessivamente attuati in tutti i Teatri Operativi sostenuti.
8)	Fonte dei dati	Documentazione interna cartacea/informatica nonché dati forniti dal COI e dalle FA.
9)	Qualità dei dati	Dati oggettivi reperibili in ambito Difesa.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	= 120
11 bis)	Valore di Riferimento	Il valore di riferimento è coincidente con il valore <i>target</i> nella misura in cui il livello di <i>performance</i> auspicabile corrisponde alla realizzazione della totalità delle attività CIMIC finanziate.
12)	Processo di sviluppo	Il numero dei progetti CIMIC da realizzare, per la definizione del valore <i>target</i> dell'indicatore, è subordinata all'approvazione parlamentare del provvedimento di autorizzazione e finanziamento delle missioni nei Teatri Operativi.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Verificare costantemente le capacità espresse, per stimolare <i>performance</i> organizzative sempre più efficienti ed efficaci per predisporre, impiegare e sostenere nel tempo lo Strumento Militare nell'adempimento dei compiti istituzionali stabiliti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it . Inoltre, le informazioni concernenti l'indicatore vengono comunicate/pubblicate nella: • Relazione sullo stato della disciplina e sullo stato dell'organizzazione delle Forze Armate • Rapporto di <i>performance</i> (Relazione annuale ai sensi dell'art. 3, c. 68 della L. n. 244 del 24 dicembre 2007).

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

IND003 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS008		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative.
2)	Descrizione Dell'indicatore	Relaziona le domande di alloggio soddisfatte con le richieste pervenute. L'indicatore può essere considerato come <i>proxy</i> della <i>customer satisfaction</i> degli <i>stakeholders</i> interni in tema di soddisfacimento delle esigenze alloggiative degli aventi titolo.
3)	Razionale	Fornire una oggettiva indicazione in merito al fabbisogno di alloggi per il personale della Difesa in prossimità delle sedi di servizio.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS008 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale.
5)	Legami con altri indicatori	A livello OBS, l'indicatore è concettualmente collegato all' "Indice di efficienza del parco alloggiativo" ed ha un legame diretto con gli indicatori di tutti i discendenti Programmi Operativi (da 1 a 4) del subordinato OBO4.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2014.
7)	Tipo di Calcolo/Formola /Formato	L'indice viene calcolato rapportando le domande di alloggio di servizio soddisfatte con quelle complessivamente pervenute da parte degli aventi diritto.
8)	Fonte dei dati	Sistemi di rilevazione interni alle Forze Armate.
9)	Qualità dei dati	Il dato è reperibile dalle diverse articolazioni della Difesa con metodi automatici/di rilevazione periodica.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 30,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% coincidente con l'auspicabile livello di <i>performance</i> che rappresenta il soddisfacimento di tutte le esigenze alloggiative rappresentate dagli aventi diritto.
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> dell'indicatore è stato approvato dal vertice della Difesa ed è tale da risultare almeno non inferiore al valore peggiore rilevato nell'ultimo triennio.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo dell'indicatore a tutti i livelli al fine di indirizzare le eventuali azioni correttive/migliorative per rispondere al crescente fabbisogno alloggiativo.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e nel "Portale della <i>performance</i> " del Dipartimento della Funzione Pubblica, https://performance.gov.it .

IND004 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS008		
1)	Nome dell'indicatore:	Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Asili Nido).
2)	Descrizione Dell'indicatore	L'indicatore misura il livello di accesso del personale dipendente alle misure di benessere organizzativo (Servizio Asilio Nido).
3)	Razionale	Fornisce l'indicazione del tasso percentuale di accoglimento delle domande di ammissione alle strutture socio educative per l'infanzia messe a disposizione dalla Difesa.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS08 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico-Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale.
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB15.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 2022.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra il numero delle domande di ammissione agli Asili Nido presentate dal personale della Difesa (denominatore) ed il numero delle domande accolte (numeratore). Il numeratore e il denominatore del rapporto percentuale sono ricavati sommando i valori rilevati dagli omologhi indicatori dei PO del subordinato OB15.
8)	Fonte dei dati	Documentazione cartacea/informatica interna all'A.D.
9)	Qualità dei dati	Dato oggettivamente rilevabile, in quanto riscontrabili sia le domande di ammissione presentate che le domande effettivamente accolte.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 80,00%
11 bis)	Valore di Riferimento	100% corrispondente al livello di <i>performance</i> auspicabile consistente nell'esatta corrispondenza tra il numero di domande pervenute e quelle accolte.
12)	Processo di sviluppo	Il valore <i>target</i> è stato definito in funzione della media delle domande che annualmente vengono presentate e della capacità ricettiva delle strutture attivate dall'AD.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	Monitoraggio continuo del dato al fine di assicurare il soddisfacimento del fabbisogno di servizi per la prima infanzia con l'incremento del numero delle strutture / aumento della capacità ricettiva di quelle esistenti.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso l'applicazione <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e sul Portale della <i>performance</i> del Dipartimento della Funzione Pubblica https://performance.gov.it .

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

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

IND010 SCHEDA DI DETTAGLIO DELL'INDICATORE RIFERITO ALL'OBS012		
1)	Nome dell'indicatore:	Indice di partecipazione al programma dello <i>smart working</i> .
2)	Descrizione dell'indicatore	L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile (<i>smart working</i>), introdotto dalla L. 124/2015, modificato dal decreto Legge 19 maggio 2020 nr. 34 (s.m.i.), che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello <i>smart working</i> sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. In esito all'approvazione del POLA per l'AD, l'applicazione del programma <i>smart working</i> dovrà interessare almeno il 15 per cento dei dipendenti civili che ne facciano richiesta, ai sensi dell'art. 14, c. 1 L. 07/08/2015 nr. 124 (s.m.i.).
3)	Razionale	L'indicatore è volto a determinare l'effettivo rateo di ammissione del personale civile avente titolo che ha avanzato richiesta ed è stato autorizzato a partecipare alla modalità di lavoro agile (<i>smart working</i>) secondo i requisiti fissati dall'Amministrazione.
3 bis)	Tipologia di indicatore	Risultato (<i>output</i>).
4)	Obiettivo di Riferimento	OBS012 Perseguire la revisione della <i>governance</i> dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale.
5)	Legami con altri indicatori	Analogo indicatore del subordinato OB10.
6)	Data di approvazione	L'indicatore viene utilizzato dal 01/08/2018.
7)	Tipo di Calcolo/Formula /Formato	L'indicatore fornisce il rapporto percentuale tra: - il numero complessivo delle unità di personale civile della Difesa (inclusi i dirigenti) facenti parte dell'Area Tecnico Amministrativa e Tecnico Operativa effettivamente ammessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in <i>smart working</i> (numeratore); - il numero complessivo delle unità di personale civile della Difesa (inclusi i dirigenti) facenti parte dell'Area Tecnico Amministrativa e Tecnico Operativa per cui è stata richiesta la partecipazione alla prestazione lavorativa in <i>smart working</i> secondo i requisiti fissati dall'Amministrazione (denominatore).
8)	Fonte dei dati	Sistemi informativi di rilevazione interni (SIFAD OBG - SIFAD OBJ)
9)	Qualità dei dati	Dato oggettivamente rilevabile, in quanto riscontrabili sia le unità di personale fruitori della prestazione lavorativa in modalità <i>smart working</i> che le posizioni idonee a tale modalità di lavoro agile.
10)	Frequenza di rilevazione	Semestrale.
11)	Valore Target	>= 15,00 %
11 bis)	Valore di Riferimento	In esito all'approvazione del POLA per l'AD, l'applicazione del programma <i>smart working</i> dovrà interessare almeno il 15 per cento dei dipendenti civili che ne facciano richiesta, ai sensi dell'art. 14, c. 1 L. 07/08/2015 nr. 124 (s.m.i.).
12)	Processo di sviluppo	Il <i>target</i> è stato definito: - in base alle disposizioni di legge; - previ contatti tra SMD, UG, OIV, SGD e PERSOCIV; - a seguito dell'individuazione dei requisiti idonei all'attuazione della modalità di lavoro agile (<i>smart working</i>); - determinando opportunamente un valore che misuri il grado di adesione da parte del personale civile destinatario; - a seguito dell'approvazione del POLA dell'AD.
13)	Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Capo SMD.
14)	Responsabile delle <i>performance</i> legata all'indicatore	Capo SMD.
15)	Che cosa sarà fatto	L'indicatore è finalizzato a rilevare il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa alla modalità di lavoro <i>smart working</i> . L'adesione a tale modalità è correlata alle posizioni disponibili per i vari settori considerati idonei ad essere eseguite in modalità agile rispetto all'attuale organizzazione del Dicastero.
16)	Reportistica	I dati sono raccolti attraverso le applicazioni <i>OBG</i> e <i>OBJ</i> del Sistema Informativo Finanziario dell'Amministrazione Difesa e pubblicati annualmente tramite la "Relazione sulla <i>performance</i> " nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale www.difesa.it e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica https://performance.gov.it .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PAGINA NON SCRITTA

Allegato D

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

PAGINA NON SCRITTA

MISSIONE 5 - DIFESA E SICUREZZA DEL TERRITORIO

Totale Missione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
	24.201.179.568	24.243.458.711	23.737.659.751	23.736.798.017	23.241.324.524	23.241.324.524

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

Totale Programma	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
	6.796.181.174	6.802.292.713	6.883.178.898	6.883.178.898	6.967.060.720	6.967.060.720

OBS001	Area Capo SMD	Capo SMD	PRIORITA' POLITICA 1				
Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione.							
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2024	Pluriennale:	SI	Tipo Obiettivo:	Strutturale
Azione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024	
0001 - Spese di personale per il programma	6.126.719.474	6.126.719.474	6.167.513.061	6.167.513.061	6.197.919.123	6.197.919.123	
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice. Sostegno logistico e amministrativo	318.530.279	324.640.984	322.650.161	322.650.161	343.722.419	343.722.419	
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari e di polizia	90.368.298	90.369.132	90.368.298	90.368.298	90.368.298	90.368.298	
0004 - Formazione ed addestramento del personale	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.669.614	14.269.614	14.269.614	
0006 - Gestione e assistenza del personale dell'Arma	47.562.479	47.562.479	46.424.504	46.424.504	46.424.504	46.424.504	
0007 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti dell'Arma dei Carabinieri per le missioni internazionali	1.595.949	1.595.949	0	0	0	0	
TOTALE	6.599.446.093	6.605.557.632	6.641.625.638	6.641.625.638	6.692.703.958	6.692.703.958	

Segue Programma 5.1

OBS002 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 2		
Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità della componente CARABINIERI dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma						
<i>Data Inizio:</i> 01/01/2022		<i>Data Fine:</i> 31/12/2024		<i>Pluriennale:</i> SI		<i>Tipo Obiettivo:</i> Strategico
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
0005 - Ammodernamento/Rinnovamento dello Strumento Operativo	196.735.081	196.735.081	241.553.260	241.553.260	274.356.762	274.356.762
TOTALE	196.735.081	196.735.081	241.553.260	241.553.260	274.356.762	274.356.762

PROGRAMMA 5.2 - APPONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE TERRESTRI						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
	5.555.507.016	5.555.510.991	5.484.145.485	5.484.145.485	5.371.104.646	5.371.104.646

OBS003 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 1			
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente TERRESTRE)							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente terrestre dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione							
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i>	Strutturale
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>	
0001 - Spese di personale per il programma	4.998.019.805	4.998.023.780	4.984.167.056	4.984.167.056	4.871.919.465	4.871.919.465	
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze terrestri	2.681.149	2.681.149	2.586.992	2.586.992	2.586.992	2.586.992	
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze terrestri	5.310.715	5.310.715	5.248.370	5.248.370	5.248.370	5.248.370	
0004 - Formazione militare del personale delle forze terrestri	15.906.003	15.906.003	15.909.294	15.909.294	15.909.294	15.909.294	
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze terrestri	452.518.390	452.518.390	452.291.528	452.291.528	451.498.280	451.498.280	
0006 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze terrestri per le missioni internazionali	57.178.709	57.178.709	0	0	0	0	
0007 - Gestione e assistenza per il personale delle forze terrestri	23.892.245	23.892.245	23.942.245	23.942.245	23.942.245	23.942.245	
TOTALE	5.555.507.016	5.555.510.991	5.484.145.485	5.484.145.485	5.371.104.646	5.371.104.646	

PROGRAMMA 5.3 - APPONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE MARITTIME

<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	<i>C/Competenza</i> 2024	<i>C/Cassa</i> 2024
	2.241.988.337	2.268.967.410	2.187.478.187	2.187.478.187	2.174.484.190	2.174.484.190

OBS004	Area Capo SMD	Capo SMD	PRIORITA' POLITICA 1			
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento militare (Componente MARITTIMA)						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente marittima dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione						
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i> Strutturale
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	<i>C/Competenza</i> 2024	<i>C/Cassa</i> 2024
0001 - Spese di personale per il programma	1.953.172.872	1.953.172.872	1.947.555.495	1.947.555.495	1.934.561.368	1.934.561.368
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze marittime	2.561.650	2.630.650	2.561.650	2.561.650	2.561.650	2.561.650
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze marittime	9.496.557	10.771.557	8.475.490	8.475.490	8.475.490	8.475.490
0004 - Formazione militare del personale delle forze marittime	12.222.832	12.950.832	12.208.740	12.208.740	12.208.740	12.208.740
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze marittime	203.548.463	214.616.204	204.412.495	204.412.495	204.412.625	204.412.625
0006 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze marittime per le missioni internazionali	48.721.646	62.560.978	0	0	0	0
0007 - Gestione e assistenza del personale delle forze marittime	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317	12.264.317
TOTALE	2.241.988.337	2.268.967.410	2.187.478.187	2.187.478.187	2.174.484.190	2.174.484.190

PROGRAMMA 5.4 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO DELLE FORZE AEREE						
Totale Programma	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
		2.891.680.221	2.894.081.882	2.846.312.209	2.846.312.209	2.795.170.401

OBS005 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 1		
Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente aerea dello Strumento militare in relazione ai compiti ed impegni connessi con l' <i>Homeland Defense Security</i> , il <i>Turnover</i> nelle missioni fuori area, gli accordi NATO/UE/ONU. Tali capacità richiedono la combinazione di molteplici fattori produttivi localizzati, secondo una logica funzionale e trasversale, all'interno delle strutture tecnico operative e tecnico amministrative dell'organizzazione						
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2024		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: Strutturale
Azione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
0001 - Spese di personale per il programma	2.524.736.019	2.524.737.680	2.515.213.671	2.515.213.671	2.469.071.863	2.469.071.863
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice delle forze aeree	2.162.957	2.162.957	2.187.118	2.187.118	2.187.118	2.187.118
0003 - Approntamento ed impiego delle unità operative per l'espletamento dei compiti militari delle forze aeree	41.012.628	41.012.628	41.711.040	41.711.040	41.511.040	41.511.040
0004 - Formazione militare del personale delle forze aeree	30.706.043	30.706.043	29.722.360	29.722.360	29.972.360	29.972.360
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale delle forze aeree	212.113.888	214.513.888	212.638.231	212.638.231	207.588.231	207.588.231
0006 - Trasporto aereo di Stato	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767	38.011.767
0007 - Approntamento, impiego e ricondizionamento dei Comandi e Reparti delle forze aeree per le missioni internazionali	36.112.104	36.112.104	0	0	0	0
0008 - Gestione e assistenza per il personale delle forze aeree	6.824.815	6.824.815	6.828.022	6.828.022	6.828.022	6.828.022
TOTALE	2.891.680.221	2.894.081.882	2.846.312.209	2.846.312.209	2.795.170.401	2.795.170.401

PROGRAMMA 5.6 - PIANIFICAZIONE GENERALE DELLE FORZE ARMATE E APPROVVIGIONAMENTI MILITARI						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
	5.949.528.029	5.956.310.924	5.634.237.470	5.633.375.736	5.266.174.622	5.266.174.622

OBS010				Area Capo SMD			Capo SMD			PRIORITA' POLITICA 2					
Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare															
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il mantenimento delle capacità future di operatività ed impiegabilità dello Strumento militare attraverso la realizzazione dei programmi di ammodernamento, rinnovamento ed adeguamento tecnologico dei mezzi, equipaggiamenti e sistemi d'arma, assoggettati alla preventiva autorizzazione "Parlamentare" in attuazione dell'art. 536 del d.lgs. n. 66/2010 nonché di sostenere e potenziare i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento militare															
<i>Data Inizio:</i>		01/01/2022		<i>Data Fine:</i>		31/12/2024		<i>Pluriennale:</i>		SI		<i>Tipo Obiettivo:</i>		Strategico	
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>			
0006 - Ammodernamento, rinnovamento e sostegno delle capacità dello Strumento Militare	5.388.486.573	5.395.269.468	5.091.402.772	5.090.541.038	4.724.578.206	4.724.578.206									
0010 - Ricerca tecnologica nel settore della difesa	59.083.677	59.083.677	44.139.636	44.139.636	44.139.636	44.139.636									
TOTALE	5.447.570.250	5.454.353.145	5.135.542.408	5.134.680.674	4.768.717.842	4.768.717.842									

Segue Programma 5.6

OBS012 Area Capo SMD Capo SMD					PRIORITA' POLITICA 3	
<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>						
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico Amministrativa e miglioramento dei processi in materia di procedimenti ed acquisizioni, standardizzazione della qualità dei servizi (d.lgs. n. 198/2009), promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo (d.lgs. n. 150/2009), nonché la pianificazione generale dell'Area Tecnico Amministrativa.						
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2024		Pluriennale: SI		Tipo Obiettivo: Strategico
Azione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
0001 - Spese di personale per il programma	351.015.285	351.015.285	351.508.336	351.508.336	352.050.054	352.050.054
0004 - Formazione, aggiornamento, specializzazione e qualificazione del personale dell'Area interforze tecnico-amministrativa e tecnico-industriale	1.757.138	1.757.138	1.715.058	1.715.058	1.715.058	1.715.058
0007 - Pianificazione generale, direzione e coordinamento di vertice - area tecnico/amministrativa e tecnico/industriale	18.025.098	18.025.098	23.705.269	23.705.269	22.425.269	22.425.269
0008 - Approvvigionamenti comuni e sostegno logistico e supporto territoriale delle Forze Armate e dell'Area Tecnico Amministrativa e Tecnico-Industriale	99.838.970	99.838.970	94.559.767	94.559.767	94.559.767	94.559.767
0011 - Gestione e assistenza del personale dell'Area interforze tecnico-amministrativa e tecnico-industriale	31.321.288	31.321.288	27.206.632	27.206.632	26.706.632	26.706.632
TOTALE	501.957.779	501.957.779	498.695.062	498.695.062	497.456.780	497.456.780

PROGRAMMA 5.9 - APPRONTAMENTO E IMPIEGO DEI COMANDI E DEGLI ENTI INTERFORZE DELL'AREA TECNICO/OPERATIVA						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
	766.294.791	766.294.791	702.307.502	702.307.502	667.329.945	667.329.945

OBS007 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 1		
Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento militare ed il supporto tecnico amministrativo dello Strumento militare						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare l'impiego delle forze armate nel loro complesso affidato ai sensi del Codice dell'ordinamento militare (d.lgs. 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa (Attività CINC) ed il supporto tecnico amministrativo dello Strumento militare.						
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i>
						Strutturale
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
0001 - Spese di personale per il programma	475.389.900	475.389.900	471.220.800	471.220.800	470.111.855	470.111.855
0003 - Acquisizione e mantenimento delle qualifiche e della capacità operativa delle unità	6.678.859	6.678.859	9.678.859	9.678.859	9.678.859	9.678.859
0004 - Formazione militare del personale dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico-operativa	3.469.109	3.469.109	3.576.056	3.576.056	3.683.004	3.683.004
0005 - Sostegno logistico e supporto territoriale dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico-operativa	154.254.863	154.254.863	147.021.319	147.021.319	113.545.759	113.545.759
0007 - Servizi generali e supporto alle missioni internazionali	54.891.592	54.891.592	0	0	0	0
TOTALE	694.684.323	694.684.323	631.497.034	631.497.034	597.019.477	597.019.477

Segue Programma 5.9

OBS008 Area Capo SMD Capo SMD				PRIORITA' POLITICA 3		
Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale						
L'obiettivo si prefigge lo scopo di perseguire la razionalizzazione organizzativa dell'Area Tecnico Operativa e miglioramento della qualità dei processi in materia di procedimenti, patrimonio infrastrutturale, accentramento e informatizzazione di dati e processi gestionali, nonché la pianificazione generale, direzione e coordinamento generale dell'organizzazione della Difesa affidata ai sensi del Codice dell'ordinamento militare (d.lgs. 66/2010) al Capo di Stato Maggiore della Difesa, quale responsabile della "pianificazione, della predisposizione [...], della pianificazione generale finanziaria [...] conseguenti programmi tecnico finanziari" (Attività CHOD)						
<i>Data Inizio:</i> 01/01/2022		<i>Data Fine:</i> 31/12/2024		<i>Pluriennale:</i> SI		<i>Tipo Obiettivo:</i> Strategico
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
0002 - Comando, pianificazione, coordinamento e controllo di vertice interforze - area tecnico-operativa	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501	1.641.501
0006 - Gestione e assistenza del personale dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico-operativa	69.968.967	69.968.967	69.168.967	69.168.967	68.668.967	68.668.967
TOTALE	71.610.468	71.610.468	70.810.468	70.810.468	70.310.468	70.310.468

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

<i>Totale Missione</i>	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	<i>C/Competenza</i> 2024	<i>C/Cassa</i> 2024
	475.604.638	475.604.638	476.509.925	476.509.925	473.052.663	473.052.663

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

<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	<i>C/Competenza</i> 2024	<i>C/Cassa</i> 2024
	475.604.638	475.604.638	476.509.925	476.509.925	473.052.663	473.052.663

OBS016 **Area Capo SMD** **Capo SMD**

PRIORITA' POLITICA 1

Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità

L'obiettivo ha lo scopo di assicurare con le risorse allocate, il mantenimento dei livelli capacitivi di operatività ed impiegabilità della componente Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità

Data Inizio: **01/01/2022** *Data Fine:* **31/12/2024** *Pluriennale:* **SI** *Tipo Obiettivo:* **Strutturale**

<i>Azione</i>	<i>C/Competenza</i> 2022	<i>C/Cassa</i> 2022	<i>C/Competenza</i> 2023	<i>C/Cassa</i> 2023	<i>C/Competenza</i> 2024	<i>C/Cassa</i> 2024
0001 - Spese di personale per il programma	441.692.026	441.692.026	442.631.295	442.631.295	439.157.855	439.157.855
0002 - Gestione e assistenza del personale dei Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	5.871.662	5.871.662	6.321.662	6.321.662	6.321.662	6.321.662
0003 - Prevenzione e repressione dei reati agro-ambientali e sicurezza alimentare	3.557.213	3.557.213	3.060.250	3.060.250	3.064.169	3.064.169
0004 - Controllo del territorio per il contrasto ai reati in danno all'ambiente, alla fauna e alla flora	7.056.823	7.056.823	7.060.084	7.060.084	7.062.527	7.062.527
0005 - Protezione del territorio e contrasto all'aggressione degli ecosistemi agro-forestali	8.309.740	8.309.740	8.313.163	8.313.163	8.316.620	8.316.620
0006 - Salvaguardia della biodiversità anche in attuazione di convenzioni internazionali, tutela e gestione delle aree naturali protette, educazione e monitoraggio ambientale	9.117.174	9.117.174	9.123.471	9.123.471	9.129.830	9.129.830
TOTALE	475.604.638	475.604.638	476.509.925	476.509.925	473.052.663	473.052.663

MISSIONE 32 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Totale Missione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
		1.279.286.047	1.279.286.047	1.278.312.724	1.278.312.724	1.277.275.284

PROGRAMMA 32.2 - INDIRIZZO POLITICO

Totale Programma	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
		64.230.284	64.230.284	64.194.177	64.194.177	64.468.761

OBS014 Area Ministro Capo Ufficio di Gabinetto				PRIORITA' POLITICA 3		
Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto alla funzione di Indirizzo Politico del Dicastero per il miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo						
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i> Strutturale
Azione	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
0001 - Ministro e Sottosegretari di Stato	161.868	161.868	161.868	161.868	161.868	161.868
0002 - Indirizzo politico-amministrativo	27.586.879	27.586.879	27.557.599	27.557.599	27.826.075	27.826.075
0004 - Fondi da ripartire alimentati dal riaccertamento dei residui passivi perenti	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000
TOTALE	62.748.747	62.748.747	62.719.467	62.719.467	62.987.943	62.987.943

Segue Programma 32.2

OBS021		Area Ministro		Capo Ufficio di Gabinetto		PRIORITA' POLITICA 3	
Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del Dicastero							
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, attraverso l'organismo Indipendente di Valutazione, la funzione di controllo strategico e di controllo interno, da esercitarsi a mente del disposto di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009.							
<i>Data Inizio:</i>		01/01/2022		<i>Data Fine:</i>		31/12/2024	
				<i>Pluriennale:</i>		SI	
						<i>Tipo Obiettivo:</i>	
						Strategico	
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>	
0003 - Valutazione e controllo strategico (OIV)	1.481.537	1.481.537	1.474.710	1.474.710	1.480.818	1.480.818	
TOTALE	1.481.537	1.481.537	1.474.710	1.474.710	1.480.818	1.480.818	

PROGRAMMA 32.3 - SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI DI COMPETENZA						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
	745.723.149	745.723.149	741.774.440	741.774.440	741.962.416	741.962.416

OBS015	Area Capo SMD	Capo SMD	PRIORITA' POLITICA 3			
<i>Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane.</i>						
L'obiettivo ha lo scopo di assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, servizi e affari generali, di controlli amministrativi, giustizia militare, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti, cooperazione internazionale, nonché di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza ed integrità						
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i> Strategico
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
0001 - Spese di personale per il programma	100.872.369	100.872.369	102.690.698	102.690.698	103.288.455	103.288.455
0002 - Gestione del personale	82.383.737	82.383.737	82.383.737	82.383.737	82.381.840	82.381.840
0003 - Gestione comune dei beni e servizi	287.446.217	287.446.217	276.904.130	276.904.130	278.077.182	278.077.182
0004 - Cooperazione Internazionale	216.508.973	216.508.973	217.995.417	217.995.417	218.320.660	218.320.660
0005 - Attività di supporto istituzionale	58.511.853	58.511.853	61.800.458	61.800.458	59.894.279	59.894.279
TOTALE	745.723.149	745.723.149	741.774.440	741.774.440	741.962.416	741.962.416

PROGRAMMA 32.6 - INTERVENTI NON DIRETTAMENTE CONNESSI CON L'OPERATIVITA' DELLO STRUMENTO MILITARE						
<i>Totale Programma</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
	469.332.614	469.332.614	472.344.107	472.344.107	470.844.107	470.844.107

OBS006	Area Capo SMD	Capo SMD	PRIORITA' POLITICA 3			
<i>Assicurare gli interventi ed i trasferimenti di risorse finanziarie non direttamente connesse con l'operatività dello Strumento militare.</i>						
L'obiettivo include la programmazione delle risorse per: indennizzi a privati e contributi a enti locali per le servitù militari; rifornimento idrico delle isole minori di regioni a statuto speciale; contributi a Enti, Istituti, Associazioni, Fondazioni, Associazioni Combattentistiche e d'Arma; contributi alla Croce Rossa Italiana (per organizzazione e funzionamento Corpo Militare CRI e Corpo Infermiere Volontarie e Ausiliarie). L'obiettivo include inoltre la programmazione delle risorse per: trattamenti pensionistici provvisori (cd "ausiliaria") al personale militare che cessa dal servizio attivo; speciale elargizione; provvidenze una tantum per militari vittime del servizio, del dovere, del terrorismo e criminalità organizzata e superstiti; indennità di licenziamento e simili; assegno vitalizio e speciale assegno vitalizio per militari vittime del dovere.						
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2024	<i>Pluriennale:</i>	SI	<i>Tipo Obiettivo:</i> Strategico
<i>Azione</i>	<i>C/Competenza 2022</i>	<i>C/Cassa 2022</i>	<i>C/Competenza 2023</i>	<i>C/Cassa 2023</i>	<i>C/Competenza 2024</i>	<i>C/Cassa 2024</i>
0002 - Interventi per contributi esterni e indennizzi per servitù militari	61.282.107	61.282.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107	60.532.107
0003 - Speciali elargizioni, assegni, indennità	72.812.000	72.812.000	73.812.000	73.812.000	72.312.000	72.312.000
0004 - Trattamenti provvisori di pensione	335.238.507	335.238.507	338.000.000	338.000.000	338.000.000	338.000.000
TOTALE	469.332.614	469.332.614	472.344.107	472.344.107	470.844.107	470.844.107

TOTALE PER PRIORITA' POLITICA	C/Competenza 2022	C/Cassa 2022	C/Competenza 2023	C/Cassa 2023	C/Competenza 2024	C/Cassa 2024
PRIORITA' POLITICA 1 OPERATIVITA' ED IMPIEGO DELLO STRUMENTO MILITARE	18.458.910.628	18.494.406.876	18.267.568.478	18.267.568.478	18.103.535.335	18.103.535.335
PRIORITA' POLITICA 2 AMMODERNAMENTO DELLO STRUMENTO MILITARE	5.644.305.331	5.651.088.226	5.377.095.668	5.376.233.934	5.043.074.604	5.043.074.604
PRIORITA' POLITICA 3 MIGLIORAMENTO DELLA GOVERNANCE	1.852.854.294	1.852.854.294	1.847.818.254	1.847.818.254	1.845.042.532	1.845.042.532

PAGINA NON SCRITTA

Allegato E
PROGRAMMAZIONE ANNUALE

PAGINA NON SCRITTA

OBS001	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare l'impiego operativo della componente CARABINIERI
OB01	Organizzazione Centrale	Comandante Generale	Approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti militari e per quelli di ordine pubblico
Assicurare l'approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti militari e per quelli di ordine, sicurezza pubblica e controllo del territorio, garantendo, in relazione alle risorse disponibili, i livelli di operatività indicati nei valori target degli indicatori: a) n. di servizi preventivi su un valore di riferimento pari a 5.000.000 e n. controlli a persone e mezzi su un valore di riferimento pari a 37.500.000; b) numero di militari da impiegare nelle missioni fuori area secondo quanto stabilito, di volta in volta, dagli specifici decreti di proroga delle missioni internazionali.			
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2022
		Tipo Obiettivo: Operativo	

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Grado di soddisfazione della qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma www.carabinieri.it	Impatto (outcome)	%	= 72,00	>= 72,00
<i>L'indicatore rileva la percezione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati on line dal sito web istituzionale dell'Arma www.carabinieri.it.</i>				
Grado di soddisfazione delle richieste informative formulate via e-mail sulle mail box istituzionali dell'Arma	Impatto (outcome)	%	= 75,50	>= 75,50
<i>L'indicatore rileva il gradimento/soddisfazione delle informazioni fornite dal servizio di risposta alle e-mail inviate alle caselle di posta elettronica dell'U.R.P. dei Nu.R.P. e dei Comandi Arma.</i>				
Grado di soddisfazione espresso dai cittadini sui servizi erogati dall'Arma "su strada"	Impatto (outcome)	%	= 76,00	>= 76,00
<i>L'indicatore rileva la percezione dei cittadini sulla qualità del servizio quotidianamente erogato dall'Arma "su strada" (pattuglie e perlustrazioni), nell'ambito del controllo del territorio.</i>				
Persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 36.310.590
<i>L'indicatore fornisce il numero di persone ed automezzi di interesse operativo sottoposti a controllo nel corso dei servizi di prevenzione sul territorio.</i>				
Servizi preventivi per l'Homeland Defence Security	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 4.492.451
<i>Fornisce il numero di servizi preventivi di controllo del territorio svolti da reparti dell'Arma per l'Homeland Defence Security.</i>				

OBS002	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Garantire il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico della componente CARABINIERI</i>		
OB01	Stato Maggiore Difesa	Capo UGPPB	<i>Sviluppo programmi d'investimento finalizzati a potenziare l'Arma dei Carabinieri</i>		
<i>Sviluppare programmi d'investimento finalizzati a potenziare l'Arma dei Carabinieri per l'assolvimento dei compiti militari e di polizia.</i>					
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2022	<i>Tipo Obiettivo:</i>	Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>=	92,00

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

Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>=	85,00
--	---------------------------	---	--------	----	-------

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

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

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

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2022** Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Attività esercitativa/addestrativa (gg x persona)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 2.400.000
<i>Numero delle giornate x persona di attività espresse nell'E.F. per garantire le missioni istituzionali riferite alle principali tipologie (Homeland defence security, approntamento per le Missioni Fuori Area, rispetto degli accordi ONU/UE/NATO).</i>				
Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità	Risultato (output)	%	= 65,73	>= 67,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD del Livello di approntamento per l'impiego dei Reparti/Unità dipendenti. Il livello di approntamento per l'impiego è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				
Task Force Impiegabili	Realizzazione Fisica	n°	= 51	>= 77
<i>Somma delle TF a livello btg./rgt. e di uomini in impiego reale e/o potenziale approntati grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), con capacità operativa standard, avanzata, integrata rispetto al valore di riferimento.</i>				

OBS004	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente MARITTIMA)
OB01	Area Capo SMM	Capo di Stato Maggiore	Assicurare l'approntamento dello Strumento Marittimo

Assicurare il conseguimento delle capacità operative, la prontezza all'impiego del binomio equipaggi/mezzi e l'assolvimento delle attività istituzionali e concorsuali dello Strumento Militare Marittimo (UU.NN., Aeromobili, Forze Speciali e Specialistiche) garantendo, in relazione alle risorse disponibili, il livello di prontezza operativa minima indicato quale valore target del rispettivo indicatore rispetto ad un valore di riferimento dell'85% e un numero complessivo di ore di moto indicato quale valore target del rispettivo indicatore (rispetto ad un valore di riferimento di 131.000 come da standard NATO), suddiviso secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security; rispetto degli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU; Turnover nelle missioni Fuori Area.

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2022** Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Ore di moto svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 88.150
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di moto annue delle Unità Navali della Marina Militare relative all'E.F. per garantire l'Homeland Defence Security ed il Turnover delle unità fuori area rispetto agli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU.</i>				
Ore di volo svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 9.500
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di volo annue svolte per il mantenimento delle qualifiche operative, per il mantenimento del livello di prontezza operativa, indicato quale valore Target, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security, il Turnover delle Unità Fuori Area rispetto agli accordi NATO/ONU/UE.</i>				
Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità	Risultato (output)	%	= 68,86	>= 65,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD del Livello di approntamento per l'impiego dei Reparti/Unità dipendenti. Il livello di approntamento per l'impiego è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				
UU.NN. dello Strumento Aeromarittimo impiegate/potenzialmente impiegabili	Risultato (output)	n°	= 46	>= 44
<i>Numero delle UU.NN. di maggiore stazza impiegate in operazioni o approntate per un potenziale impiego futuro grazie all'addestramento effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO).</i>				

OBS005	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare l'impiego operativo dello Strumento Militare (Componente AEREA)
OB01	Stato Maggiore Aeronautica	Capo di Stato Maggiore	Assicurare l'approntamento dello Strumento Aereo

Assicurare l'approntamento dello strumento aereo attraverso l'effettuazione di attività di volo reale e sintetica (le ore di volo sintetiche non possono superare il 20% delle ore annue minime previste per il mantenimento delle qualifiche operative, conteggiando solo quelle effettuate sui simulatori di ultima generazione), in relazione alle risorse disponibili per un numero di ore di volo complessive indicate quale valore target del rispettivo indicatore, rispetto a un valore di riferimento pari a 119.400 ore di volo, con il livello di prontezza operativa indicato quale valore target, rispetto ad un valore di riferimento pari all'88%, suddivisi unitamente agli Air Task Group ai prefissati livelli di prontezza, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security; rispetto degli impegni assunti in sede UE/NATO/ONU; turnover delle missioni Fuori Area, garantendo in ogni scenario l'addestramento del 100% dei relativi equipaggi necessari.

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2022** Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Air Task Group impiegati/potenzialmente impiegabili	Realizzazione Fisica	n°	= 47	>= 47
<i>Numero degli ATG (velivoli efficienti ed equipaggi combat ready necessari) a livello di Squadriglia/Gruppo di Volo approntati grazie all'addestramento standard effettuato in ottemperanza alle Direttive nazionali ed internazionali (NATO), per l'assolvimento dei compiti assegnati (Homeland Defence Security, Impegni ONU/UE/NATO, Turnover Missioni Fuori Area).</i>				
Ore di volo svolte	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 110.400
<i>L'indicatore esprime il numero di ore di volo annue svolte per il mantenimento delle qualifiche operative, per il mantenimento del livello di prontezza operativa, indicato quale valore Target, secondo gli ambiti di impiego: Homeland Defence Security, il Turnover delle Unità Fuori Area rispetto agli accordi NATO/ONU/UE.</i>				
Livello di approntamento per l'impiego di Reparti/Unità	Risultato (output)	%	= 70,50	>= 72,00
<i>Misura standardizzata a livello SMD del Livello di approntamento per l'impiego dei Reparti/Unità dipendenti. Il livello di approntamento per l'impiego è la capacità di un'unità, nave, sistema d'arma o materiale di effettuare la missione o le funzioni per le quali sono stati organizzati o concepiti (SMD-G-024). Il presente indicatore esprime percentualmente la prontezza operativa riferita alla totalità dei Reparti/Unità dipendenti.</i>				

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

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

Interventi e trasferimenti di risorse finanziarie

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2022** Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Procedimenti per Istanze per speciali elargizioni definiti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 360
<i>Procedimenti per Istanze per speciali elargizioni perfezionati con provvedimento di diniego o di accoglimento.</i>				
Procedimenti per speciali elargizioni aperti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 390

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

OBS007	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare		
OB01	Stato Maggiore Difesa	Sotto Capo di Stato Maggiore	Attività Capo della Difesa e attività Comandante in Capo		
Assicurare il Comando e Controllo per l'Impiego dello Strumento Militare (Attività di Comandante in Capo)					
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2022		Tipo Obiettivo: Operativo	

<i>Indicatori associati all'obiettivo</i>					
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	
Esercitazioni Joint & Combined (attività formativa interforze).	Risultato (output)	n°	= 0	>=	16
<i>L'indicatore misura il numero di esercitazioni interforze svolte in ambito Internazionale.</i>					
Persone ed automezzi sottoposti a controllo (Operazioni nazionali)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=	280.000
<i>L'indicatore misura il numero di persone ed automezzi sottoposti a controllo ed impiegate nelle Operazioni Nazionali.</i>					
Numero di Progetti CIMIC (Cooperazione Civile-Militare) realizzati nei Teatri Operativi	Risultato (output)	n°	= 0	=	120
<i>L'indicatore esprime il numero complessivo raggiunto attraverso la realizzazione dei progetti CIMIC avviati nei Teatri Operativi.</i>					
Volume medio di militari impiegato nelle Operazioni nazionali	Risultato (output)	n°	= 5.689	>=	5.000
<i>L'indicatore esprime il volume medio dei militari impiegati nelle Operazioni Nazionali</i>					
Volume medio di personale impiegato nei Teatri Operativi	Risultato (output)	n°	= 6.405	>=	6.511
<i>L'indicatore esprime il volume medio dei militari impiegati nei Teatri Operativi</i>					

OBS007 **Area Capo SMD** **Capo SMD** Assicurare la funzione di comando e controllo per l'impiego dello Strumento Militare ed il supporto tecnico amministrativo dello strumento militare

OB03 **Stato Maggiore Difesa - SMD 1° Reparto** **Capo I Reparto** Assicurare il coordinamento generale dell'Area Tecnico Operativa

Assicurare il coordinamento generale dell'Area Tecnico Operativa

Data Inizio: **01/01/2022** Data Fine: **31/12/2022** Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00

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

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>		
OB04	Stato Maggiore Difesa - SMD 5° Reparto	Capo V Reparto	<i>Assicurare la gestione del patrimonio alloggiativo della Difesa</i>		
<i>Assicurare lo svolgimento di tutte le attività connesse con la gestione del patrimonio alloggiativo della Difesa per il soddisfacimento delle esigenze alloggiative rappresentate dagli aventi titolo.</i>					
<i>Data Inizio:</i> 01/01/2022		<i>Data Fine:</i> 31/12/2022		<i>Tipo Obiettivo:</i> Operativo	

<i>Indicatori associati all'obiettivo</i>					
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>	
Indice di efficienza parco alloggiativo	Risultato (output)	%	= 66,55	>=	66,00
<i>Mette in relazione gli alloggi utilizzabili con quelli complessivamente esistenti.</i>					
Indice di soddisfazione delle esigenze alloggiative	Risultato (output)	%	= 0,00	>=	30,00
<i>Relaziona le domande di alloggio soddisfatte a fronte di quelle pervenute.</i>					
Indice di titolarità parco alloggiativo (numero totale sine titolo / numero totale alloggi ASI/AST)	Risultato (output)	%	= 29,56	<=	29,56
<i>L'indicatore misura in valore percentuale il livello di concessione in posizione "sine titolo" degli alloggi ASI/AST esistenti in ambito Ministero della Difesa.</i>					

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>	
OB05	Stato Maggiore Difesa - SMD 4° Reparto	Capo Reparto	IV	<i>Razionalizzazione del patrimonio infrastrutturale</i>
Razionalizzazione del patrimonio infrastrutturale, con l'obiettivo di ridurre - per quanto possibile - il numero degli immobili necessari alle F.A. anche al fine di realizzare introiti / reperire risorse economiche per il bilancio della Difesa in attuazione alle disposizioni vigenti in materia e diminuire gli oneri di locazione passiva.				
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2022		Tipo Obiettivo: Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Grandi Progetti Infrastrutturali della Difesa	Realizzazione Finanziaria	%	= 0	>= 90
<i>L'indicatore misura il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di riduzione degli importi a residuo sui fondi assegnati nelle PIS delle tre diverse FF.AA. per l'anno di riferimento, finalizzati alla realizzazione dei seguenti programmi infrastrutturali: Alloggi difesa per SMD; Caserme verdi per E.I.; Alloggi, Arsenali e Basi Blu per M.M.; Aeroporti Azzurri per A.M.</i>				
Costi complessivi annui per locazione	Realizzazione Fisica	n°	= 547.590,53	<= 547.590,53
<i>L'indicatore misura i costi complessivi annui del Ministero Difesa degli oneri di locazione passiva.</i>				
Immobili alienati nell'anno in corso (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1
<i>L'indicatore rileva il numero degli immobili alienati nell'anno in corso</i>				
Immobili valorizzati o conferiti al fondo immobiliare del MEF (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1
<i>L'indicatore rileva il numero degli immobili valorizzati o conferiti al fondo immobiliare MEF</i>				
Nuovi immobili da alienare/valorizzare/conferire ai Fondi immobiliari individuati (nr.)	Processo	n°	= 0	>= 1
<i>Rileva, numericamente, gli immobili non più utilizzati per finalità istituzionali ed alienabili in forza della razionalizzazione e revisione dello Strumento Militare.</i>				
Riduzione immobili in locazione passiva (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 14	<= 14

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

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>	
OB12	Stato Maggiore Difesa - SMD 1° Reparto	Capo I Reparto	<i>Sovrintendere al processo di razionalizzazione organizzativa delle Forze armate (L.244/2012)</i>	
<i>Sovrintendere al programma pluriennale di attuazione dei provvedimenti di ristrutturazione delle Forze armate ex L.244/2012</i>				
<i>Data Inizio: 01/01/2022</i>		<i>Data Fine: 31/12/2022</i>		<i>Tipo Obiettivo: Operativo</i>

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Indice di attuazione del programma annuale di contrazione strutturale	Risultato (output)	%	= 0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di contrazione strutturale.</i>				
Indice di attuazione del programma pluriennale di contrazione strutturale	Risultato (output)	%	= 82,35	>= 86,63
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di contrazione strutturale.</i>				
Redazione della Relazione sullo stato di Avanzamento dei provvedimenti di ristrutturazione delle Forze armate	Realizzazione Fisica	n°	= 0	= 1

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

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>	
OBI3	Stato Maggiore Difesa - SMD 5° Reparto	Capo Reparto	V	<i>Sovrintendere al programma di dismissione degli alloggi di servizio</i>
Sovrintendere al programma di dismissione degli alloggi di servizio, con l'obiettivo di razionalizzare il parco alloggiativo in uso alla Difesa				
<i>Data Inizio:</i> 01/01/2022		<i>Data Fine:</i> 31/12/2022		<i>Tipo Obiettivo:</i> Operativo

<i>Indicatori associati all'obiettivo</i>				
<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Alloggi alienati nell'anno in corso (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1
<i>L'indicatore esprime il numero complessivo degli alloggi alienati nell'anno in corso.</i>				
Alloggi di servizio non più funzionali alle esigenze istituzionali, di cui al Decreto Direttoriale n. 14 02/5/2010 del 22 nov. 2010, complessivamente alienati (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 1.193	>= 1.193
<i>L'indicatore esprime il numero complessivo degli alloggi di servizio non più funzionali alle esigenze istituzionali, di cui al Decreto Direttoriale n. 14 02/5/2010 del 22 nov. 2010, complessivamente alienati alla data di rilevazione.</i>				
Nuovi alloggi da alienare individuati nell'ambito della revisione/razionalizzazione dello strumento militare	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 1

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

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale		
OBI4	Stato Maggiore Difesa - SMD 1° Reparto	Capo Reparto	I Sovrintendere al processo di razionalizzazione del personale militare (L.244/2012)		
<i>Sovrintendere al processo pluriennale di riduzione delle consistenze del personale militare ai sensi della L.244/2012</i>					
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2022		Tipo Obiettivo: Operativo	

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M		Baseline	2022
Indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale militare	Risultato (output)	%	=	0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale militare.</i>					
Indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale civile	Risultato (output)	%	=	0,00	= 100,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma annuale di razionalizzazione del personale civile.</i>					
Indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale civile (dal 2016)	Risultato (output)	%	=	75,00	>= 87,00
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale civile a partire dal 2016.</i>					
Indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale militare (dal 2016)	Risultato (output)	%	=	36,86	>= 39,83
<i>L'indicatore rileva in percentuale l'indice di attuazione del programma pluriennale di razionalizzazione del personale militare a partire dal 2016.</i>					
Redazione della bozza di Decreto Interministeriale	Realizzazione Fisica	n°	=	0	= 1

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

OBS008	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del benessere organizzativo e del personale</i>
OB15	Stato Maggiore Difesa - SMD 5° Reparto	Capo V Reparto	<i>Gestione e assistenza del personale e organizzazione servizi socio-educativi per la prima infanzia.</i>
Gestione e assistenza del personale e organizzazione servizi socio-educativi per la prima infanzia.			
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2022
		<i>Tipo Obiettivo:</i>	Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Asili Nido)	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 80,00

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

OBS010	Area Capo SMD	Capo SMD	Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
OB01	Stato Maggiore Difesa - SMD UGPPB	Capo UGPPB	Sviluppare programmi d'investimento per l'ammodernamento, rinnovamento e sostegno dello Strumento
Sviluppare programmi d'investimento finalizzati a disporre di uno strumento militare nazionale operativamente efficace, interoperabile, proiettabile, integrabile e coerente con l'evoluzione degli strumenti dei più significativi Paesi alleati.			
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2022
		Tipo Obiettivo:	Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 95,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di controllo del fabbisogno di cassa rapportando, il volume dei pagamenti complessivi rispetto al volume complessivo stimato a febbraio dell'EF in corso (stima utilizzata per l'Assestamento di Bilancio in termini di cassa).</i>				
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti per sviluppare i programmi di investimento sullo Strumento Militare.</i>				

OBS010	Area Capo SMD	Capo SMD	Garantire l'ammodernamento, il rinnovamento ed il sostegno delle capacità e i programmi di ricerca finalizzati all'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare
OB03	Segretariato Generale della Difesa	Segretario Generale della Difesa e DNA	Valutazione ed indirizzo dell'attività di ricerca tecnologica nel settore della Difesa
Pianificare e programmare il sostegno e l'ammodernamento nonché l'adeguamento tecnologico dello Strumento Militare			
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2022
		Tipo Obiettivo:	Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Capacità di programmazione del fabbisogno di cassa	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 95,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di controllo del fabbisogno di cassa rapportando, il volume dei pagamenti complessivi rispetto al volume complessivo stimato a febbraio dell'EF in corso (stima utilizzata per l'Assestamento di Bilancio in termini di cassa).</i>				
Completezza degli impegni rispetto agli stanziamenti	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti per sviluppare i programmi di investimento sullo Strumento Militare.</i>				
Nuovi programmi di ricerca approvati e finanziati nell'E.F.	Risultato (output)	n°	= 0	>= 2

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

OBS012	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>	
OB01	Segretariato Generale della Difesa	Segretario Generale della Difesa e DNA	<i>Monitoraggio standard di qualità dei Servizi e rilevazione grado di soddisfazione dell'utenza</i>	
<i>Provvedere al costante monitoraggio delle attività volte a garantire gli standard di qualità dei servizi individuati con il Decreto Ministeriale (Difesa) 15 gennaio 2016 in applicazione delle delibere CIVIT (ora ANAC) n. 88/2010 e n. 3/2012.</i>				
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2022	<i>Tipo Obiettivo:</i> Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Grado medio di raggiungimento dello standard di qualità programmato	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore esprime in percentuale il livello medio della qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione Difesa rispetto agli standard di qualità definiti dalla Carta dei Servizi del Ministero della Difesa. Le funzioni e competenze attribuite al Ministero della difesa di cui agli articoli 20 del decreto legislativo n. 300 del 1999 e 15 del decreto legislativo n. 66 del 2010, si esplicano in favore della collettività nazionale in modo indistinto e solo in parte residuale riconducibili ai servizi pubblici come definiti nella delibera 24 giugno 2010, n.88 della CIVIT (ora ANAC), vale dire come attività rivolte al pubblico e che soddisfano un interesse giuridicamente rilevante, direttamente riferibile ad un singolo soggetto ed omogeneo rispetto ad una collettività differenziata di utenti.</i>				
Indice di soddisfazione degli utenti interni per le attività e i servizi erogati dall'AD (Customer Satisfaction)	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore misura il grado di soddisfazione degli utenti interni (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dalla Difesa e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente.</i>				
Indice di soddisfazione degli utenti esterni per le attività e i servizi erogati dall'AD (Customer Satisfaction)	Impatto (outcome)	%	= 0,00	>= 75,00
<i>L'indicatore misura il grado di soddisfazione degli utenti esterni (customer satisfaction) per le attività e per i servizi erogati dalla Difesa e rappresenta un elemento significativo da tener presente per potersi migliorare costantemente.</i>				

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

OB07 **Segretariato Generale della Difesa** **Segretario Generale della Difesa e DNA** *Assicurare l'indirizzo dell'Area T.A.*

Assicurare l'indirizzo dell'Area Tecnico Amministrativa, in modo da ottimizzare l'efficienza e la qualità del supporto.

Data Inizio: **01/01/2022**

Data Fine: **31/12/2022**

Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Procedimenti per equo indennizzo aperti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 3.800
<i>L'indicatore rileva il numero dei procedimenti per equo indennizzo aperti.</i>				
Procedimenti per equo indennizzo definiti	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 3.700

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

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

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

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

Data Inizio: **01/01/2022**

Data Fine: **31/12/2022**

Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Impegnato/Stanziato	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 98,00

L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti riferito al programma di spesa 32/3

OBS012	Area Capo SMD	Capo SMD	<i>Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>
OB10	Segretariato Generale della Difesa - SGD	Segretario Generale della Difesa e DNA	<i>Rilevazione della partecipazione del personale civile della Difesa al programma Smart Working</i>
<i>Rilevare il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma smart working, introdotto dalla L. 124/2015 che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA.</i>			
<i>Data Inizio:</i>	01/01/2022	<i>Data Fine:</i>	31/12/2022
			<i>Tipo Obiettivo:</i> Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Indice di partecipazione al programma dello smart working	Risultato (output)	%	= 0,00	>= 15,00

L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa al programma del lavoro agile (smart working), introdotto dalla L. 124/2015, modificato dal decreto Legge 19 maggio 2020 nr. 34 (s.m.i.), che prevede nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle PA. L'attuazione delle modalità di applicazione dello smart working sono dettate dal Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), di cui ogni Amministrazione si deve dotare. Alla mancata applicazione del POLA consegue l'applicazione dello smart working ad almeno il 15 per cento dei dipendenti che ne facciano richiesta.

OBS015	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale, onoranze ai Caduti; supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane
OB01	BILANDIFE	Direttore Centrale	Assicurare i servizi e gli affari generali dell'Amministrazione Difesa
Assicurare il supporto al Ministro in materia finanziaria, giustizia militare, controlli amministrativi, assistenza spirituale e onoranze ai Caduti, nonché supportare finanziariamente la cooperazione internazionale e la gestione delle risorse umane			
Data Inizio:	01/01/2022	Data Fine:	31/12/2022
		Tipo Obiettivo:	Operativo

Indicatori associati all'obiettivo

Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022
Ispezioni per il controllo di regolarità amministrativa e contabile (nr.)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 90
<i>L'indicatore misura il numero delle ispezioni per il controllo della regolarità amministrativa contabile</i>				
Volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative oggetto di ispezione (M€)	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>= 380.000.000
<i>L'indicatore misura il volume di risorse finanziarie associate alle Unità Organizzative, oggetto di ispezione, in milioni di €.</i>				
Impegnato / stanziato	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	>= 94,00
<i>L'indicatore rileva il grado complessivo di finalizzazione degli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti riferito al programma di spesa 32/3</i>				
Ripartizione fondi	Realizzazione Finanziaria	%	= 0,00	= 100,00

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

OBS016	Area Capo SMD	Capo SMD	Assicurare il concorso dell'Arma dei Carabinieri per la tutela del territorio, dell'ambiente e per la salvaguardia della biodiversità		
OB01	Organizzazione Centrale	Comandante Generale	Approntamento e impiego CC per tutela territorio, ambiente e salvaguardia biodiversità		
Assicurare l'approntamento e impiego dell'Arma dei CC per i compiti di tutela del territorio, dell'ambiente e la salvaguardia della biodiversità					
Data Inizio: 01/01/2022		Data Fine: 31/12/2022		Tipo Obiettivo: Operativo	

Indicatori associati all'obiettivo					
Indicatore	Tipo	U.M	Baseline	2022	
Controlli per la tutela del territorio e dell'ambiente	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=	768.846
<i>L'indicatore fornisce il numero di controlli svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale; dalle Stazioni CC Parco; dai Comandi CC per la Tutela Ambientale e Politiche/Ambientali per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare.</i>					
Servizi preventivi per la tutela del territorio e dell'ambiente	Realizzazione Fisica	n°	= 0	>=	10.640
<i>Fornisce il numero dei servizi preventivi svolti dai NIPAFF (Nuclei Investigativi di Polizia Ambientale e Forestale), dalle Stazioni dei CC Forestale e Stazioni CC Parco per la prevenzione e repressione dei reati agroambientali e per la sicurezza alimentare.</i>					
Volume di attività svolta in attuazione di convenzioni internazionali in materia ambientale	Risultato (output)	%	= 0,00	=	100,00
<i>L'indicatore rileva la capacità degli Uffici del Servizio Cites di evadere le richieste di certificazione presentate dall'utenza. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES sono necessarie alla riesportazione e utilizzo commerciale di numerose specie di animali e piante protette e del controllo tecnico-specialistico ai fini del rispetto della Convention on International Trade of Endangered Species e ai sensi del Regolamento (CE) n. 338/97. Le certificazioni rilasciate dagli Uffici del Servizio CITES riguardano soprattutto, mammiferi, uccelli e rettili viventi riprodotti in cattività, zanne ed oggetti in avorio di elefante, articoli in pelle di rettile, confezioni realizzate con tessuti o pellicce pregiati, piante da collezione od ornamentali, legname proveniente dalle foreste tropicali. Dal 1975 è attiva la Convenzione sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione, denominata in sigla CITES (Convention on International Trade of Endangered Species).</i>					

OBS021 **AREA MINISTRO** **Capo** **di** Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del
Gabinetto **Dicastero**

OB01 **AREA MINISTRO** **Capo** **di** Assicurare le funzioni di valutazione e di controllo strategico del
Gabinetto **Dicastero**

L'obiettivo ha lo scopo di assicurare, attraverso l'organismo Indipendente di Valutazione, la funzione di controllo strategico e di controllo interno, da esercitarsi a mente del disposto di cui al comma 1 dell'articolo 6 del d.lgs. n. 286/1999 come richiamato dal comma 2 dell'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009

Data Inizio: **01/01/2022**

Data Fine: **31/12/2022**

Tipo Obiettivo: **Operativo**

Indicatori associati all'obiettivo

<i>Indicatore</i>	<i>Tipo</i>	<i>U.M</i>	<i>Baseline</i>	<i>2022</i>
Tempestività nell'adozione degli atti di indirizzo politico e dei documenti di competenza afferenti alla valutazione ed al controllo strategico	Risultato (<i>output</i>)	n°	= 0	<= 0

L'indicatore rileva il rispetto delle scadenze previste dalla normativa vigente nell'adozione dei principali documenti afferenti alla programmazione strategica del Dicastero (Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione; Piano della performance; Relazione sulla performance).

Allegato F

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

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

PAGINA NON SCRITTA

RISULTATI OPERATIVI 2022

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

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

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Data _____

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

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

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2022

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

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

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

L'Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente

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

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

L' Autorità valutatrice intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - I Reparto				
		Anno 2023	Anno 2024	Peso	Coefficient e di risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI					
1	<p>Sostenere la ricollocazione professionale dei volontari congedati/congedandi senza demerito incrementando, nell'ambito del progetto "Sbocchi occupazionali", le attività finalizzate al matching domanda-offerta di lavoro/formazione tra gli stakeholder finali (volontari) e quelli intermedi (aziende private/PA/Enti pubblici) e rilevare la bontà delle iniziative assunte presso gli stakeholder finali.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eventi (anche virtuali) di divulgazione/pubblicità/rappresentanza del Progetto "Sbocchi Occupazionali" organizzati presso le dipendenti Sezioni territoriali/Ufficio Valore <i>target</i>: > 3; 2. Percentuale di incremento delle comunicazioni omnicanale effettuate sul Progetto "Sbocchi Occupazionali" (web, social network e newsletter) Valore <i>target</i>: + 3%; <i>Baseline</i>: (valore 2021) 3. Incremento di convenzioni stipulate coordinate e finalizzate con aziende private, nazionali e locali (%) Valore <i>target</i>: + 3%; <i>Baseline</i>: (valore 2021) 4. Incremento dei volontari congedati/congedandi senza demerito aderenti al <i>SILDifesa</i> trattati a vario titolo (orientati, avviati a formazione, avviati a colloqui di selezione) nell'anno Valore <i>target</i>: > valore 2021 5. Soddisfazione rilevata presso gli <i>stakeholder</i> finali attraverso l'interpretazione delle risposte della <i>customer satisfaction</i> (valutazione delle risposte: sufficiente, medio, elevato, molto elevato) Valore <i>target</i>: ≥ "medio"; <i>Baseline</i>: assente 	SI	SI	15		
2	<p>Migliorare, nei limiti delle fasi procedurali di competenza, il coordinamento con gli stakeholder coinvolti negli atti connessi all'impiego del personale civile e la tempistica per l'impulso delle procedure d'interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali generali nell'ambito dell'Area T/A</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istruttorie effettuate sugli atti di movimentazione del personale (%) 	SI	SI	15		

	<p>Valore <i>target</i>: 100% delle richieste pervenute;</p> <p>2. Riduzione del tempo di evasione degli atti di competenza nell'ambito dei procedimenti in materia di comandi e trasferimenti (nr. gg.) Valore <i>target</i>: 12 giorni lavorativi; <i>Baseline</i>: 15 giorni lavorativi</p> <p>3. Riduzione del tempo medio di evasione degli atti di competenza nell'istruttoria per le posizioni dirigenziali generali (nr. gg.) Valore <i>target</i>: 21 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte di Persociv. <i>Baseline</i>: 30 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione da parte di Persociv (valore medio 2021).</p> <p>4. Monitoraggio per l'aggiornamento della banca dati delle tabelle organiche relativa alle aree funzionali nell'area T/A, al fine di monitorare le presenze effettive (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 2; <i>Baseline</i>: assente</p>					
3	<p>Per l'area T/A e T/I del Dicastero, curare le attività tese a:</p> <p>a) Ottimizzare le strutture organiche degli EDR dipendenti attraverso l'emanazione/revisione di provvedimenti ordinativi, in un'ottica di razionalizzazione degli organici delle strutture stesse;</p> <p>b) Efficientare la gestione delle attività relative all'impiego/reimpiego del dipendente personale militare impiegato nelle predette Aree.</p> <p>Indicatori: con riferimento alla lett. a)</p> <p>1. Schemi di provvedimenti ordinativi elaborati - in attuazione di norme e/o determinazioni interne - al fine di fornire soluzioni alle varie esigenze/proposte di carattere ordinario da soddisfare (%) Valore <i>target</i>: provvedimenti ed atti ordinativi elaborati rispetto alle esigenze/proposte di revisione da soddisfare (100%)</p> <p>2. Implementazione degli <i>interventi</i> mirati diretti (es.: riunioni di coordinamento; VTC; interventi "a domicilio"), a favore di EDR per fornire supporto nel gestire situazioni di criticità derivanti da riorganizzazioni/revisioni organiche in atto (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 2; <i>Baseline</i>: n. 2 interventi (dati relativi al 2021)</p> <p>con riferimento alla lett. b)</p> <p>1. Riduzione del tempo medio di trattazione delle pratiche connesse con le esigenze ordinarie d'impiego/reimpiego del personale militare impiegato in Area T/A e T/I (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 35 gg. ed inferiore a 40 gg.; <i>Baseline</i>: tempo medio di trattazione (dati relativi al 2021): 40 gg.</p>	SI	SI	15		

4	<p>Incrementare l'indirizzo e il coordinamento delle problematiche connesse alla materia prevenzionistica e alla vigilanza in ambito A.D. e implementare l'attività di definizione e coordinamento della formazione in materia antinfortunistica e vigilanza a favore del personale civile/militare del Ministero della difesa.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Circolari/direttive emanate nei confronti degli Uffici di F.A., Comando Generale Carabinieri e Capitanerie di Porto (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 2; <i>Baseline</i> = 1 2. Interventi ispettivi programmabili e derogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti (nr.) Valore <i>target</i>: > 4; <i>Baseline</i>: 4 (media del 2019-2021) 3. Interventi ispettivi inderogabili effettuati, con annesse relazioni elaborate e trasmesse agli organi competenti/esigenze di interventi ispettivi inderogabili rappresentate (%) Valore <i>target</i>: 100%. 4. Programmi didattici predisposti/aggiornati e inviati agli enti formativi su richiesta dell'utenza interna (nr.) Valore <i>target</i>: >3; <i>Baseline</i> 3 5. Verifica/monitoraggio della formazione antinfortunistica e vigilanza effettuata nell'ambito dell'area TA (nr.) Valore <i>target</i>: = 2 (semestrale); <i>Baseline</i>: 0 	SI	SI	15			
5	<p>Mantenere, a fronte della significativa riduzione di personale assegnato dal 1° gennaio 2022 all'unità organizzativa competente, il medesimo livello di servizio reso nel triennio 2019 - 2021 per l'attuazione della disciplina relativa alla valutazione della <i>performance</i> individuale, in collegamento con quella organizzativa, di tutto il personale civile dell'area T/A, nonché per la valorizzazione della cultura del merito tenendo conto della disciplina normativa, amministrativa e contrattuale – anche sopravvenuta – di riferimento.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Circolari/direttive emanate rispetto alle circolari/direttive da emanare per le diverse fasi del processo valutativo della dirigenza e del personale delle aree funzionali (nr.) Valore <i>target</i>: ≥ 16; <i>Baseline</i>: n. 16 (valore medio triennio 2019/2021) 	SI	SI	9			

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Il MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

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

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

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

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.s sa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - V Reparto				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt. Risult.te
1	<p>Implementare, per le fasi procedurali di competenza, la programmazione e la gestione operativa dei fondi relativi all'informatica gestionale dell'area T/A</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Mandati emessi/fondi stanziati (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Finanziamenti erogati/richiesti, anche con esigibilità in E.F. futuri, sulla base dei mandati ricevuti (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA valutate/richieste di materiale <i>hardware/software</i> area TA pervenute (%) Valore target: =100%</p> <p>4. Evoluzione/sviluppo di sistemi informatici: (nr.) Valore target: ≥ 1</p>	SI	SI	15		
2	<p>Favorire la conoscenza e l'accessibilità, da parte degli Enti coinvolti, dello stato di avanzamento dei processi di sviluppo degli STANAG/STANREC.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Implementazione di una banca dati informatizzata degli STANAG/STANREC: Valore target: % completamento del data-base entro il mese di Aprile 2022: 100%</p> <p>2. % degli STANAG/STANREC censiti entro il mese di settembre 2022: Valore target =100%</p> <p>3. Pubblicazione del <i>data-base</i> degli STANAG/STANREC sulla <i>Intranet</i> Segredifesa entro il mese di ottobre 2022: Valore target: =100%.</p> <p>4. % criticità riscontrate da parte degli Enti coinvolti. Valore target: = 0; se > 0, azioni di aggiustamento effettuate sulla banca dati entro il mese di dicembre 2022, valore target: > 1.</p>	SI	SI	15		
3	<p>Implementare un'efficace gestione e finalizzare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti e degli impegni di spesa assumibili, le risorse finanziarie per il pagamento delle commesse affidate da tutti gli Enti della Difesa all'Agenzia Industrie Difesa, secondo quanto previsto dalla Direttiva SMD F 011 in vigore.</p>	SI	SI	15		

	<p>Indicatori:</p> <p>1. Commesse impegnate/commesse correttamente affidate e finanziate da parte degli organismi della Difesa (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Commesse pagate/commesse completate e correttamente accettate (%) Valore target: =100%</p> <p>3. Numero di Unità Produttive (Stabilimenti/Arsenali) in gestione di AID per i quali è stato effettuato aggiornamento/implementazione sulle procedure di affidamento e monitoraggio delle commesse affidate sul mercato <i>captive</i> (nr.) Valore target: ≥ 4</p>					
4	<p>Individuare, nell'ambito delle domande di brevetto depositate sul territorio nazionale e tra quelle depositate in Italia verso Stati esteri, quelle di potenziale interesse per il Ministero della Difesa e/o quelle che potrebbero avere riflessi sulla difesa militare del Paese</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Domande di brevetto esaminate/domande di brevetto depositate presso le Camere di commercio di potenziale interesse per il Ministero della Difesa e/o con potenziale riflesso sulla difesa militare del paese (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Domande di brevetto per le quali sono state esercitate le prerogative di legge /domande di brevetto ritenute di interesse per la Difesa dalle articolazioni competenti (%) Valore target: = 100%</p>	SI	SI	9		
5	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: \geq dato 2021</p>	SI	SI	3		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Incrementare, nei limiti degli stanziamenti ricevuti, il patrimonio di conoscenze della Difesa nei settori dell'alta tecnologia tra cui lo sviluppo di piani di ricerca nei settori scientifico e tecnologico, l'armonizzazione degli obiettivi della difesa con la politica tecnico/scientifica nazionale, la partecipazione nazionale alle attività di livello europeo e internazionale in ambito R&T</p>	SI	SI	18		

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI 2022

Dir. Gen./ Dirig. Dott./ Dott.ssa	Direttore di Reparto	SGD/DNA - VI Reparto				
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
1	<p>Trattare, sulla base delle relazioni di carattere tecnico predisposte dalle strutture interessate, l'attività consultiva, il contenzioso davanti alle giurisdizioni ordinaria, amministrativa e contabile, le transazioni, le procedure arbitrali, i giudizi di responsabilità amministrativa e contabile, la fase giurisdizionale dei procedimenti volti al recupero dei danni erariali e ogni altra attività demandata in materia, con esclusione di quelle relative al personale.</p> <p>Indicatore:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pareri legali resi con tempestività/ pareri legali richiesti (%) Valore target =80% entro 20 gg lavorativi 2. Rapporti esaminati / rapporti pervenuti (%) Valore target ≥ al dato del 2021 	SI	SI	20		
2	<p>Eseguire gli adempimenti previsti a seguito di pagamenti effettuati dal Reparto dal 1° dicembre 2021 fino al 30 novembre 2022 in forza sia di "pronunce giudiziali sfavorevoli" sia di procedure stragiudiziali afferenti al contenzioso di competenza e il monitoraggio dei discendenti procedimenti per eventuali responsabilità erariali</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Istruttoria posta in essere/pagamenti disposti nell'anno (%) Valore target: =100% 2. Segnalazioni di ipotesi di danno erariale effettuate nell'anno all'EDR competente rispetto alle segnalazioni da effettuare (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	15		
3	<p>Curare l'attività di coordinamento del contenzioso delle strutture di SGD e delle DG comprese quelle del personale, nonché quella di corretto reindirizzamento e smistamento alle articolazioni competenti della Difesa della documentazione ricevuta relativa al contenzioso, anche a fini/con finalità deflattivi.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direttive/linee guida/quesiti/pareri resi con tempestività/ questioni giuridico-legali da coordinare (%) Valore target: = 80% entro 20 gg lavorativi 2. Atti e documenti reindirizzati con immediatezza / atti e documenti da reindirizzare (%) Valore target: = 95% entro 5 gg lavorativi 	SI	SI	10		
4	<p>Supportare le S.A. nella formulazione di proposte di efficientamento e deflazione del contenzioso nonché di iniziative di promozione del dialogo istituzionale con le altre Amministrazioni, Istituzioni o Organi dello Stato che sono, per competenza e funzioni, coinvolte nei relativi procedimenti amministrativi relativi alla gestione del contenzioso</p> <p>Indicatore:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proposte di efficientamento formulate/esigenze di efficientamento rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%) Valore target: =100% 2. Iniziative di promozione del dialogo istituzionale intraprese/esigenze rilevate di propria iniziativa o rappresentate da parte delle S.A./altri soggetti (%) Valore target: =100% 	SI	SI	15		

		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punt.
	OBIETTIVI INDIVIDUALI					
1	<p>Assicurare l'esecuzione di tutti gli adempimenti riferiti al contenzioso e agli affari legali in materia di infortunistica ordinaria, di infortunistica relativa ad attività regolate in seno alla NATO ovvero ad altri accordi o convenzioni internazionali, nonché agli altri atti ed attività direttamente o indirettamente riconducibili agli ambiti già di competenza di Navarm con particolare riferimento all'incidentistica navale operando, in particolare, per la definizione delle pratiche più datate. (attività riconducibili al 4° Ufficio, come da dM 16 gennaio 2013, il cui posto funzionale dirigenziale è stato soppresso con decreto del Ministro della difesa 16.12.2015).</p> <p>Indicatore:</p> <p>1. Adempimenti – da elencare in apposito analitico report anche con riferimento al dato di uscita 2021 – connessi ai procedimenti giurisdizionali e stragiudiziali posti in essere/adempimenti necessari (%) Valore target: =100%</p> <p>2. Incremento rispetto all'anno 2021 il numero dei procedimenti giurisdizionali portati all'attenzione dell'Avvocatura per una definitiva valutazione (%) Valore target: + 3% rispetto al 2021</p>	SI	SI	12		
2	<p>Validare i dati relativi ai pagamenti di competenza del 4° Ufficio al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza da parte del Referente per la trasparenza del Reparto.</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza. Valore <i>target</i>: 100% dei dati entro la chiusura di ogni trimestre.</p> <p>2. Livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente. Valore <i>target</i>: \geq al dato del 2021</p>	SI	SI	3		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

ALLEGATO B

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen. Dott.ssa	DIRETTORE GENERALE	PREVIMIL				
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante
1	<p>Ottimizzare, per quanto di competenza, la corresponsione, nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, degli speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti, nonché l'emissione di provvedimenti positivi/ne gativi di cause di servizio ed equo indennizzo del personale militare in servizio e in congedo dell'Esercito, della Aeronautica e della Marina, anche a fronte della riduzione delle risorse disponibili.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate per gli speciali benefici (%) Valore target: =95% Baseline: € 10 mil. risorse impegnate 2. Procedimenti istruiti rispetto alle istanze pervenute nell'anno di speciali benefici (%) Valore target: = 95% Baseline: nr. 310 pratiche istruite 3. Procedimenti istruiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pervenute nell'anno (%) Valore target: =95% Baseline: nr. 3.424 4. Procedimenti definiti (causa di servizio/equo indennizzo) rispetto alle istanze pendenti (%) Valore target: = 95% Baseline: nr. 3.296 pratiche definite (intese quali pratiche complete per esecuzione escluse, dunque, quelle pendenti presso il CVCS, la CMO o le altre articolazioni della P.A.) 	SI	SI	25		
2	<p>Ottimizzare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre (%) Valore target: =100% 2. Sentenze eseguite rispetto a quelle pervenute e da porre in esecuzione (%) Valore target: =100% 	SI	SI	25		
3	<p>Ottimizzare gli adempimenti connessi ai procedimenti relativi al trattamento previdenziale del personale militare.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rapporto tra provvedimenti emessi e cessazioni dall'ausiliaria (riserva) avvenuti nell'anno (%). Valore target: = 100% 2. Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti pensionistici (p.p.o.) emessi nell'anno. 	SI	SI	15		

	<p>Valore target = diminuzione del 9% dei tempi medi (tempo medio 164 gg su 180 gg. normativamente fissato).</p> <p>3. Miglioramento dell'attività relativa ai tempi procedurali per la produzione dei provvedimenti extrapensionistici emessi nell'anno Valore target: = riduzione del 33% del tempo medio (Tempo medio 120 gg rispetto ai 180 gg. previsti); riduzione 50% per i provvedimenti extrapensionistici <i>ex Lege</i> 958/86 – target tempo medio gg. 90 rispetto ai 180 previsti)</p> <p>4. Procedimenti definiti sulla base di decisioni della Corte dei Conti (%) Valore target: = 100%</p>					
4	<p>Ottimizzare l'emanazione degli atti amministrativi inerenti alla leva e dei provvedimenti relativi al reclutamento, allo stato giuridico e all'avanzamento del personale del servizio dell'assistenza spirituale, del personale militare dell'Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana, anche attraverso un'attività di consulenza giuridico-amministrativa nei riguardi dei sopra citati Corpi ausiliari e dell'Ordinariato militare</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. Attività/provvedimenti posti in essere rispetto agli adempimenti di competenza. Valore target = 100%</p> <p>2. Pareri resi rispetto ai pareri richiesti (%) Valore target = 100%</p> <p>3. Riduzione di almeno il 15% dei tempi di conclusione dei procedimenti in materia di reclutamento del personale del servizio dell'assistenza spirituale, del personale militare dell'Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 150 gg. Baseline: 180 gg.</p> <p>4. Riduzione di almeno il 15% dei tempi di conclusione dei procedimenti in materia di stato giuridico del personale del servizio dell'assistenza spirituale, del personale militare dell'Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 gg. Baseline: 30 gg.</p> <p>5. Riduzione di almeno il 15% dei tempi di conclusione dei procedimenti in materia di avanzamento del personale del servizio dell'assistenza spirituale, del personale militare dell'Associazione dei Cavalieri italiani del Sovrano Ordine di Malta e del personale del Corpo militare della Croce Rossa Italiana. Valore target: ≤ 25 gg. Baseline: 30 gg.</p> <p>6. Riduzione di almeno il 15% dei tempi di conclusione dell'attività amministrativa in materia di gestione del residuo leva, con particolare riguardo a quella riguardante le dichiarazioni di rinuncia allo status di obiettore di coscienza. Valore target: ≤ 25 gg.</p>	SI	SI	4		

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

Dir. Gen.	Direttore generale	PERSOCIV				
		2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punteggio risultante
	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI					
1	<p>Definire tutte le procedure relative al conferimento/avvicendamento degli incarichi dirigenziali civili ai sensi del d.M. 22 marzo 2016 sulla base degli indirizzi ricevuti dalle S.A., riducendo i tempi medi di trattazione/evasione degli atti per gli aspetti di competenza della Direzione Generale.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedure definite in osservanza ai tempi adempimentali richiesti rispetto alle procedure da attivare (%) Valore target =100% 2. Durata media dei procedimenti esperiti nell'anno (gg.) Valore target <= 90 	SI	SI	20		
2	<p>Definire la contrattazione integrativa delle aree funzionali e quella della dirigenza tramite la costituzione dei relativi fondi ai fini, rispettivamente, della distribuzione del trattamento accessorio, e per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle specifiche disposizioni vigenti.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stato di avanzamento della contrattazione integrativa propedeutica alla costituzione dei fondi (%) Valore target =100% 2. Numero fondi costituiti Valore target =2 3. Numero dei rilievi/osservazioni da parte del DFP/MEF-RGS (nr) Valore target <=1 (valore di uscita 2021) 	SI	SI	10		
3	<p>Assicurare gli adempimenti connessi con i procedimenti di contenzioso di competenza nel rispetto dei tempi previsti</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relazioni/memorie predisposte rispetto ai procedimenti di contenzioso instaurati/pervenuti (e da trattare direttamente) (%) Valore target: =100% 2. Relazioni/memorie predisposte nel rispetto dei tempi procedurali richiesti rispetto alle relazioni/memorie da predisporre" (%) Valore target: =100% 3. Segnalazioni inoltrate alla CdC relative alle inchieste amministrative definite/segnalazioni da inoltrare (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	5		
4	<p>Promuovere il completo adempimento degli obblighi in materia di "trasparenza" riferiti alla struttura di competenza</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza (%) Valore target: =100% 2. Garantire livello di servizio \geq a quello della rilevazione finale dell'anno precedente (%) Valore target: \geq dato 2021 	SI	SI	3		

5	<p>Assicurare le azioni finalizzate all'adozione/aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO, per le sottosezioni di competenza della D.G. (sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile/ sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale), in aderenza alla vigente disciplina normativa ed amministrativa in materia e nei tempi previsti, con il supporto dello Stato Maggiore della Difesa e del Segretariato Generale della Difesa, sentite le OO.SS., e per quanto attiene al POLA anche il CUG e l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile. Documento elaborato (nr.) Valore target: => 1 realizzato nei tempi previsti Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale. Documento elaborato (nr.) Valore target: => 1 realizzato nei tempi previsti 	SI	SI	15		
6	<p>Assicurare la corresponsione degli speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti riducendo per gli aspetti di competenza della Direzione Generale, i tempi di gestione delle relative istanze.</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Risorse impegnate rispetto alle risorse assegnate in competenza (%) Valore target: =100% Istanze lavorate rispetto alle istanze pervenute (compresi i procedimenti attivati d'ufficio) (%) Valore target: =100% Durata media dei procedimenti esperiti nell'anno (gg.) Valore target <= 150 	SI	SI	5		
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	2023	2024	Peso	Coeff. risultato	Punteggio risultante
1	<p>Favorire il processo di reclutamento del personale civile in attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023, dando avvio e/o seguito a tutte le iniziative assunzionali normativamente attuabili</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> Procedure assunzionali avviate/occasioni assunzionali normativamente previste (%) Valore target: = 100% Procedure assunzionali finalizzate/procedure assunzionali avviate (%) Valore target: = 100% Atti connessi alla pianificazione triennale dei fabbisogni del personale adottati/atti da adottare (%) Valore target: = 100% 	SI	SI	17		
	TOTALE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI			75		

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

Data _____

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

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

IL MINISTRO

RISULTATI OPERATIVI (anno 2022)

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

	Indicatori: 1. Livello di adempimento degli obblighi in relazione a quelli indicati dal Programma triennale della trasparenza Valore target: 100% 2. Garantire livello di servizio > 0 = a quello della rilevazione finale dell'anno precedente Valore target: > 0 = dato <i>anno precedente</i>					
5	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. 1. Ammontare complessivo dei consumi di energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in MWh) Valore target: ≥ 0 2. Ammontare complessivo della spesa per energia elettrica dell'Area T/A nell'anno (in €) Valore target: ≥ 0 3. Variazione dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in MWh) (EF-1 - EF) Valore target: $\leq 0 \geq$ 4. Variazione percentuale dei consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF Valore target: $:\leq 0 \geq$ 5. Variazione della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (in €) (EF-1 - EF) Valore target: $:\leq 0 \geq$ 6. Variazione percentuale della spesa connessa con i consumi di energia elettrica dell'area T/A rispetto all'anno precedente (%) (EF-1 - EF) / EF-1 Valore target: $:\leq 0 \geq$ 7. EdR dell'area T/A che hanno aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Valore target: ≥ 0 8. EdR dell'area T/A che non hanno ancora aderito alla Convenzione Consip S.p.A. Energia (nr.) Valore target: ≥ 0 9. Fatture registrate rispetto alle fatture pervenute nei termini utili alla rilevazione Valore target: = 100% 10. Enti monitorati rispetto agli enti da monitorare Valore target: = 100%	SI	SI	5		
6	Sviluppare nel rispetto dei tempi procedurali i programmi di ricerca tecnologica e i programmi di investimento assegnati per l'impiego amministrativo dei fondi; assicurare la corresponsione dei contributi alla Croce Rossa ed alle associazioni combattentistiche e d'arma. Indicatori: 1. Numero contratti ricerca stipulati rispetto ai programmi previsti e finanziati (%) Valore target: =100% 2. Somme impegnate rispetto agli importi finanziati (%) Valore target: =100% 3. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista convenzione con la Croce Rossa (%) Valore target: =100% 4. Finalizzazione delle procedure di contribuzione necessarie all'esito della formalizzazione della prevista definizione degli adempimenti dovuti alle associazioni combattentistiche d'arma (%) Valore target: =100%			12		
	OBIETTIVO INDIVIDUALE	2023	2024	Peso	Coefficiente di risultato	Punteggio risultante

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Data _____

Il Dirigente Generale/Il Dirigente

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

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

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

L'Autorità Valutatrice Intermedia

Data _____

(Firma per presa visione/ ricevuta di copia)

Il Dirigente Generale

Data _____

II MINISTRO

Allegato G

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

PAGINA NON SCRITTA

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

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

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

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

Servizio reso alla cittadinanza	Principali caratteristiche del servizio	Ente erogante	Tabella di riferimento della Carta dei Servizi
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche dello Stato Maggiore dell'Esercito	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Stato Maggiore Esercito	Tab. 1
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche dello Stato Maggiore della Marina Militare	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, custoditi presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Stato Maggiore Marina	Tab. 1
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche dello Stato Maggiore dell'Aeronautica Militare	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, custoditi presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Stato Maggiore Aeronautica	Tab. 1
Accesso alla consultazione degli archivi storici e biblioteche del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri	Servizio di consultazione di testi (libri, normative, articoli, documenti), su supporto cartaceo o elettronico, presso gli Archivi Storici e le biblioteche	Comando Generale Arma dei Carabinieri	Tab. 1

Servizio reso alla cittadinanza	Principali caratteristiche del servizio	Ente erogante	Tabella di riferimento della Carta dei Servizi
Sacri militari	Servizio di accesso alle Aree Sacre (visite individuali e collettive, cerimonie celebrative, culto religioso)	Commissariato Generale Onoranze ai Caduti in guerra	Tab. 2
Attività formativa offerta al personale (militare e civile) del Dicastero	Servizio di formazione specialistica nelle aree tematiche della "sicurezza" e "informatica"	Ufficio formazione specialistica e didattica	Non compreso nella Carta dei Servizi

PAGINA NON SCRITTA

Allegato H

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

PAGINA NON SCRITTA

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

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

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	2.2	Indicatore della tempestività dei pagamenti	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato per l'importo dovuto / Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	<p>Numeratore al numeratore, va riportata la somma degli importi delle fatture pagate, ciascuno moltiplicato per la differenza, in giorni, intercorrente tra la data dell'effettivo pagamento al fornitore e la data di scadenza della fattura cui si riferisce (nel caso di pagamento in anticipo rispetto alla scadenza, quindi, per la specifica fattura andrà sommato un numero negativo, mentre in caso di ritardo nel pagamento, andrà sommato un numero positivo).</p> <p>Denominatore al denominatore, invece, deve essere indicata la somma degli importi pagati nell'anno solare per transazioni commerciali.</p>	SGD II Reparto
	2.3	Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili	Metri quadrati disponibili: per il computo si rimanda alla circolare dell'Agenzia del Demanio n. 20494 del 2012.	<u>NON RILEVATO</u>
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.1	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID	Si fa riferimento ai servizi <i>online</i> ai quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione.	SMD VI Reparto
	3.2	Percentuale di servizi <i>full digital</i>	N. di servizi che siano interamente <i>online</i> , integrati e <i>full digital</i> / N. di servizi erogati	<p>Numeratore Per servizi <i>full digital</i> si intendono tutti quei servizi che consentono a cittadini e imprese di avviare e completare un servizio completamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti.</p> <p>Denominatore Nel computo dei servizi erogati vanno considerati quelli indicati nella carta dei servizi.</p>	SMD VI Reparto
	3.3	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	//	SMD VI Reparto

Area	Numero Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo	Indicazioni di calcolo	EdO Referente del dato (*)
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.4	Percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	//	SMD VI Reparto
	3.5	Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di <i>dataset</i> pubblicati in formato aperto / N. di <i>dataset</i> previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	Denominatore Il paniere dinamico di <i>dataset</i> è definito ed aggiornato da Agid al seguente indirizzo: https://www.dati.gov.it/content/rapporto-annuale-disponibilit-banche-dati-pubbliche-formato-aperto-paniere-dinamico-dataset	<u>NON RILEVATO</u>
	3.6	Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata [<i>full digital</i>].	Tale indicatore assume valore "si" se almeno tre processi su quattro sono digitali, altrimenti assume valore "no".	SMD VI Reparto
Gestione della comunicazione e della trasparenza	4.1	Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365	L'indicatore misura il numero di accessi medi giornalieri al portale istituzionale. Numeratore Numero di accessi unici annuali al portale istituzionale. Denominatore Numero di giorni annuali standard.	SMD DIPICOM
	4.2	Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV.	Numeratore Si considera la somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV (di cui alla delibera ANAC n. 141 del 2019). Denominatore Si considera la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella.	RPCT A.D. (Ufficio Centrale Bilancio ed Affari Finanziari)

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

Allegato I

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PAGINA NON SCRITTA



MINISTERO DELLA DIFESA

SECRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2022/2024

INDICE

PREMESSA	pag. 2
1. CONTESTO ORGANIZZATIVO	pag. 4
2. RISORSE UMANE	pag. 5
2.1 Analisi dati del Personale Civile	pag. 6
3. AZIONI POSITIVE	pag. 9
3.1 PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE	
3.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA	
3.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE	
3.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEI CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA	
3.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
4. INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET	pag. 14
5. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA	pag. 14

Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024

PREMESSA

Il Ministero della Difesa, con decreto del Segretariato Generale della Difesa e Direzione Nazionale degli Armamenti del **29 luglio 2011**, ha costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale civile del Ministero della Difesa” regolamentato dalla Direttiva 7 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

L’articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” impone a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Tra i compiti che la Direttiva 7 marzo 2011 attribuisce ai CUG, rientrano compiti propositivi di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro. Tali compiti sono stati consolidati e ampliati dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Il presente Piano di Azioni Positive è stato quindi elaborato, in continuità programmatica con il precedente, su proposta inoltrata dal CUG, con lo scopo di promuovere nell’ambito del Ministero della Difesa l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” definite, ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

In aderenza con quanto indicato dalla direttiva 2/2019, gli interventi contemplati nel presente Piano sono coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della Performance 2022-2024. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce infatti a definire il risultato dell’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance^(*).

In riferimento a questo Piano il CUG svolge funzioni attive di monitoraggio e controllo, predisponendo entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, contenente un’apposita sezione sull’attuazione del Piano.

Nel periodo 2022-2024 il Ministero della Difesa attuerà azioni nelle seguenti aree di intervento:

- Promozione del benessere organizzativo e individuale;
- Promozione della conciliazione dei tempi di vita lavorativa/vita privata;
- Formazione, sensibilizzazione, comunicazione;

- Rafforzamento del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia;
- Promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

La filosofia sottostante contenuta in ogni azione presente nel Piano risponde al principio della valorizzazione delle pari opportunità e della cultura di genere, incorporando la prospettiva della parità nell'attuazione delle politiche avviate dall'AD e nella valutazione dei risultati della performance.

1) CONTESTO ORGANIZZATIVO



Fig. 1: Organigramma con rappresentazione degli organi centrali.

Il Ministero della Difesa è un'organizzazione complessa formata da organi centrali e organi periferici (E/D/R). Nella fig. 1 è presente l'organizzazione degli organi centrali del Ministero della Difesa dai quali dipendono Enti/Reparti e Dipartimenti dislocati sull'intero territorio nazionale.

2) RISORSE UMANE

In questa sezione vengono riportati alcuni dati del personale dell'A.D, punto di partenza fondamentale per la pianificazione delle Azioni Positive riportate nella Sez. 3, ritenute necessarie per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

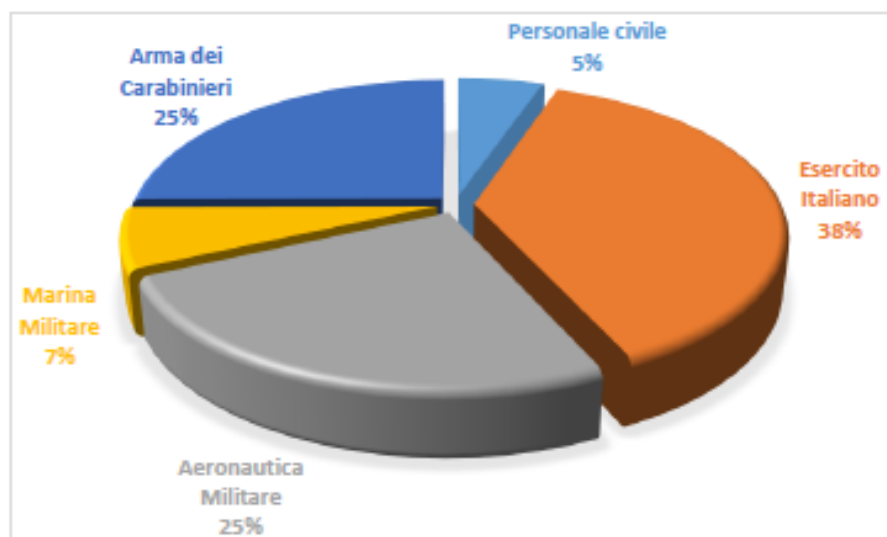


Fig. 2: Il grafico mostra la composizione del personale diviso per Forza armata e personale civile.

In termini di unità di risorse umane, la consistenza previsionale, ricavata dal piano delle performance 2021-2023, è pari complessivamente a 167.057 unità di personale militare, di cui 97.087 per l'Esercito, 29.511 per la Marina (esclusa la Capitaneria di Porto) e 40.459 per l'Aeronautica. L'Arma dei Carabinieri, che ha una collocazione autonoma nell'ambito del Ministero della Difesa, con rango di Forza armata, e in servizio permanente di pubblica sicurezza, può disporre di una consistenza previsionale per l'anno 2021 pari a 110.385 unità.

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

2.1 Analisi dati del Personale Civile

I dati del personale civile di seguito riportati sono stati raggruppati tenendo conto del genere e dell'appartenenza alle aree allo scopo di fornire una visione d'insieme.

I dati, forniti dalla Direzione Generale per il Personale Civile e risultanti alla data del 14/09/2021, sono stati analizzati e studiati al fine di rendere aderente la pianificazione delle Azioni Positive alla realtà organizzativa del personale civile.

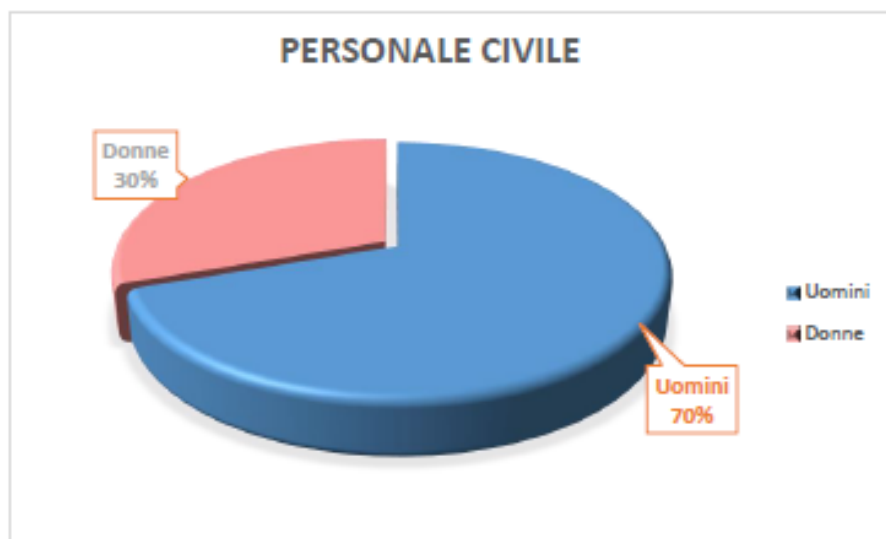


Fig. 3: il grafico riporta i dati del personale civile diviso per genere in termini percentuali su un totale di 21.761, il 30% corrisponde a 6585 unità e il 70% a 15171.

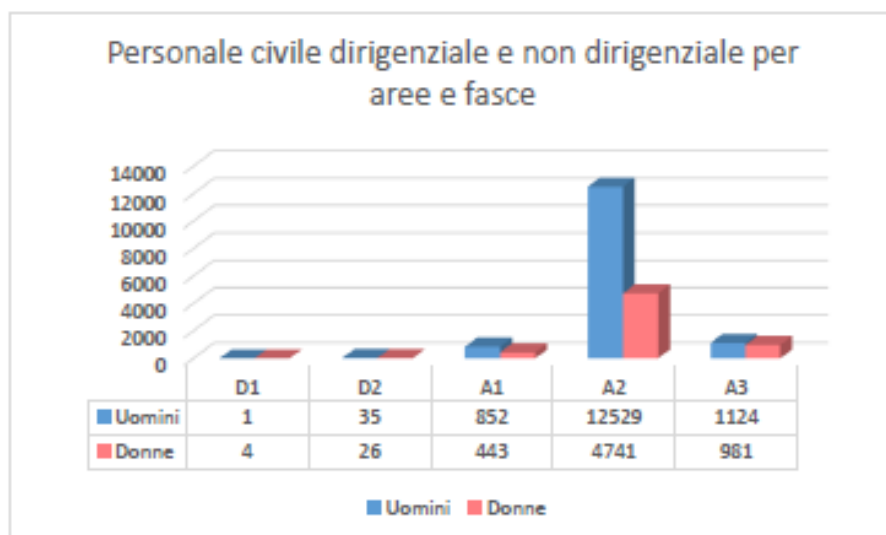


Fig. 4: La tabella riporta i dati del personale civile, dirigenziale e non dirigenziale, e la ripartizione per genere nelle singole aree di inquadramento dove D sta per dirigenti, A1 personale ausiliario, A2 assistenti e addetti e A3 funzionari con diverse qualifiche professionali.

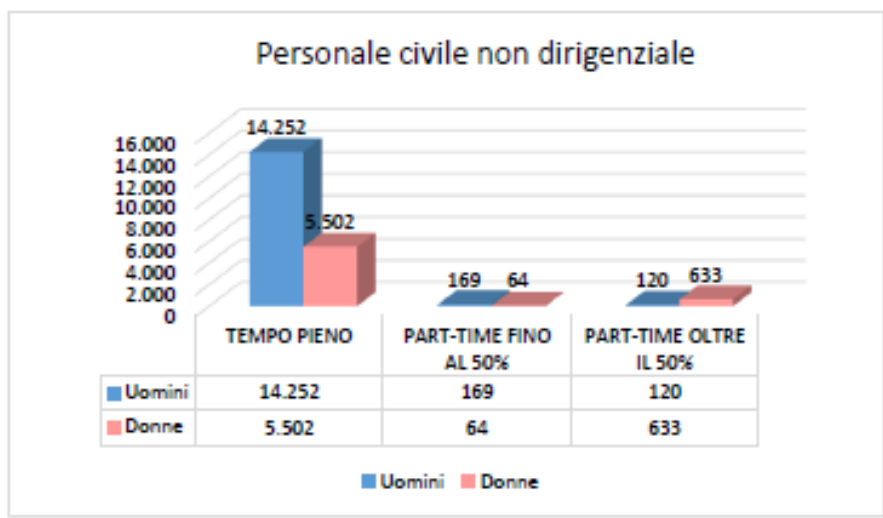


Fig. 5: la tabella riporta i dati del personale civile diviso per genere, con orario di servizio a tempo pieno o in part-time. Significativa risulta la differenza di utilizzo delle due diverse tipologie di part time da parte di donne e uomini.

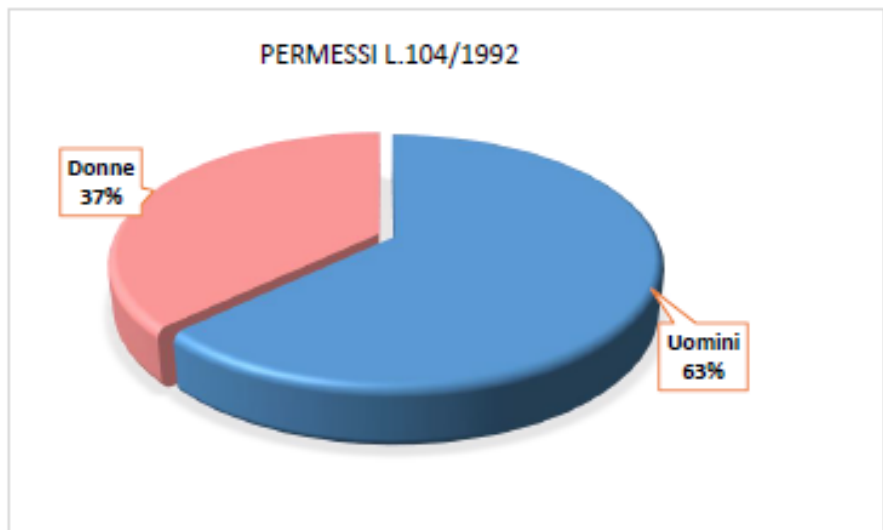


Fig. 6: distribuzione per genere dei permessi relativi alla L. 104/1992: il 37% corrisponde a n. 1539 unità e il 63% corrisponde a n. 2612 unità.

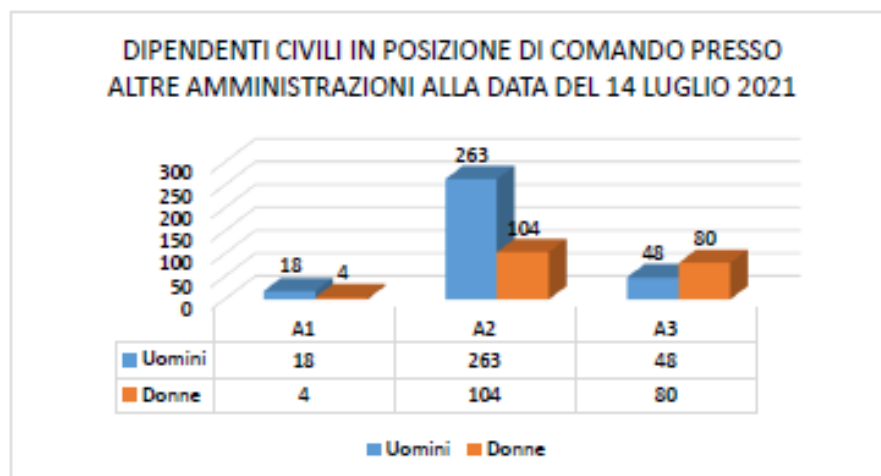


Fig. 7: dipendenti in posizione di comando divisi per genere e area di appartenenza.

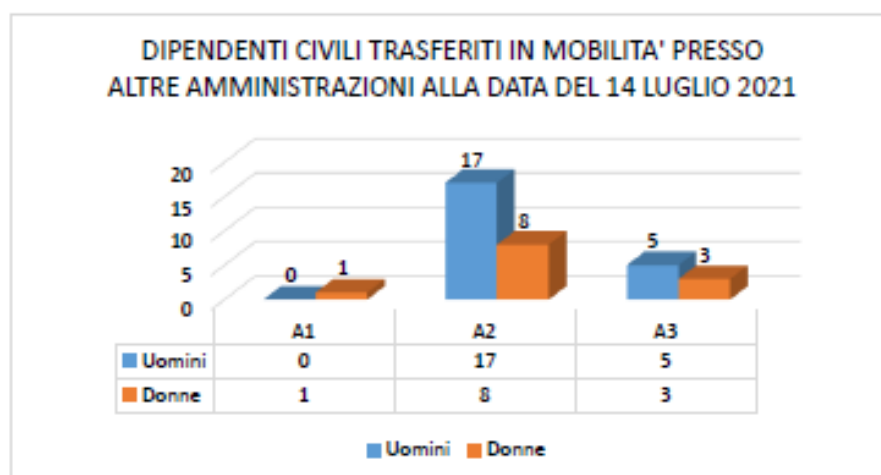


Fig. 8: dipendenti che hanno usufruito dell'istituto di mobilità divisi per genere e area di appartenenza.

Si fa presente che nel computo totale del personale civile rientrano anche gli ex militari transitati nei ruoli civili del Ministero della Difesa, che dal 2003 a giugno del 2021 corrispondono a 5047 unità.

3) AZIONI POSITIVE

Il presente Piano triennale delle azioni positive, come accennato nella premessa, ha un contenuto programmatico triennale. Le azioni in esso inserite sono coerenti con gli obiettivi strategici stabiliti dal Piano della performance e con i dati esposti nelle tabelle proposte in 2.1. Si è scelto di mantenere le stesse aree del precedente PTAP per garantire continuità con le azioni precedentemente realizzate in termini di pari opportunità, benessere del personale e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro, al fine di garantire un ambiente lavorativo salubre ed un'organizzazione produttiva e resiliente.

3.1 PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE

Obiettivi:

- adottare strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità ai sensi della Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare l'efficienza e la produttività, in un contesto di competitività e innovazione;
- valorizzare il personale come risorsa strategica ottimizzando le diversità di genere, età, provenienza etnica e di *work ability*;

Tab. 1 – pianificazione delle azioni nell'area "promozione benessere organizzativo ed individuale" e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Revisione e adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore.	1° anno (revisione/approvazione) Dal 2° anno (adozione)	CUG Organi programmatori (SGD e SMD) Ufficio legislativo Gabinetto del Ministro	Fatto/non fatto
2	Indagine sul clima organizzativo e sul benessere del personale.	Dal 1° anno	CUG SGD PERSOCTV	Fatto/non fatto
3	Regolamentazione del funzionamento dei "Servizi/Sezioni Benessere e Organizzazione"	1° Anno	SGD CUG	Fatto/non fatto
4	Individuazione di una struttura nel Sud Italia e una nel Nord Italia in cui è presente una concentrazione di Enti per la duplicazione della Sezione.	2° Anno	CUG	Fatto/non fatto
5	Creazione di una banca dati sulle competenze professionali del personale civile maturate anche in altri ambiti al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane.	Dal 2° anno	CUG PERSOCTV	Fatto/non fatto
6	Istituzione della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39 ter del D.Lgs. 165 del 2001.	1° anno	Gabinetto del Ministro Persociv	Fatto/non fatto

3.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA

Obiettivo:

- Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa/vita privata al fine di incrementare il benessere organizzativo e del personale e ridurre i fattori di stress.

Tab. 2 – pianificazione delle azioni nell'area "promozione della conciliazione dei tempi di vita lavorativa/vita privata" e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Monitoraggio dello <i>smart working</i> attraverso la corretta applicazione della normativa in vigore.	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) CUG OPI	Fatto/non Fatto
2	Attivazione di convenzioni, anche in sinergia con altre Amministrazioni, al fine di agevolare il personale nell'assistenza e cura dei familiari con o senza disabilità.	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) E/D/R	N. convenzioni realizzate
3	Realizzazione di una "Carta della conciliazione" tesa a promuovere la conciliazione dei tempi vita lavorativa/vita privata.	2° anno	Gabinetto del Ministro PERSOCIV CUG	Fatto/non fatto
4	Facilitazione della mobilità interna del personale, attraverso l'emanazione dei bandi previsti e della mobilità verso l'esterno.	Dal 1° anno	PERSOCIV	N. bandi N. dipendenti trasferiti
5	Istituzione della figura del <i>mobility manager</i> , in base a quanto previsto dal D. lgs. n. 22 del 05/02/1997, laddove necessario e non ancora presente.	1° anno	E/D/R	N. dei <i>mobility manager</i>
6	Potenziamento della flessibilità oraria e introduzione della stessa laddove non presente, tenendo conto sia delle esigenze del personale che dell'amministrazione.	Dal 1° anno	E/D/R	N. di Enti che hanno introdotto e/o ampliato la flessibilità oraria

3.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere;
- garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero attraverso la promozione di piani di formazione continua.

Tab. 3 – pianificazione delle azioni nell'area "Formazione, sensibilizzazione, comunicazione" e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Progettazione e realizzazione di azioni volte all'attuazione dei protocolli siglati attraverso la rete dei CUG: <ul style="list-style-type: none"> • "PAri, 8 marzo in rete, sul tema della parità di genere, educazione al rispetto e contro ogni forma di discriminazione"; • "Protocollo per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere". 	1° anno 2° anno	CUG	N. di azioni progettate N. di azioni realizzate
2	Introduzione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere rivolti ai dirigenti e agli uffici preposti alla gestione del personale.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA	N. iniziative realizzate
3	Formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere con particolare riferimento alla comunicazione interpersonale e alla promozione di un linguaggio non discriminatorio.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA	N. di iniziative realizzate
4	Revisione di documenti dell'AD in ottica <i>gender</i> e uso di termini non discriminatori in tutti i nuovi documenti di lavoro.	Dal 2° anno	SGD SMD E/D/R.	N° documenti revisionati o prodotti
5	Seminari rivolti al personale ex-militare transitato nei ruoli civili al fine di acquisire le necessarie conoscenze in merito al nuovo inquadramento professionale.	Dal 1° anno	DIFEFORM	N. di seminari realizzati, N. di persone formate
6	Avvio-del sito intranet della Sezione Benessere e Organizzazione al fine veicolare informazioni sulla salute e sulle attività organizzate dalla sezione stessa.	1° anno	SGD	Fatto/non fatto

3.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Obiettivi:

- Diffondere la cultura delle pari opportunità e della tutela della dignità delle persone;
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nell'ambiente lavorativo;
- Sostenere il personale civile che si trova in una condizione di disagio lavorativo anche con azioni mirate a risolvere la conflittualità organizzativa.

Tab. 4 – pianificazione delle azioni nell'area "rafforzamento del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia" e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Emanazione direttiva che regola i rapporti tra Amministrazione e CUG.	1° anno	Gabinetto del Ministro CUG	Fatto/non fatto
2	Diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia E/D/R	N. azioni realizzate
3	Garantire l'acquisizione da parte dell'amministrazione dei pareri del CUG sulle materie di competenza.	1° anno	CUG PERSOCIV Gabinetto del Ministro Organi programmatori	N. pareri formulati
4	Assicurare la presenza del CUG ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa e ogni qualvolta si trattino materie di competenza.	1° anno	CUG PERSOCIV	Rapporto tra Riunioni svolte/N. di convocazioni ricevute/presenze del CUG
5	Assicurare la partecipazione del CUG alla Rete dei CUG.	Dal 1° anno	CUG Rete dei CUG	N. riunioni
6	Implementazione della segreteria del CUG con personale adeguatamente formato.	1° anno	SGD PERSOCIV CUG	Fatto/non fatto
7	Istituzione dei nuclei di ascolto organizzato in base a quanto previsto dalla direttiva n. 2/2019.	1° anno	Organi programmatori (SGD e SMD) PERSOCIV CUG Consigliere/a di fiducia	Fatto/non fatto
8	Rafforzamento della figura del/la Consigliere/a di fiducia, anche tramite una struttura di staff o collegiale	1° anno	Organi programmatori (SGD e SMD) PERSOCIV CUG Consigliere/a di fiducia	Fatto/non fatto
9	Favorire la comunicazione e la collaborazione del CUG e del/della Consigliere/a di Fiducia con altri organismi, interni ed esterni all'AD, che si occupano di materie analoghe.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Altri organismi	N. momenti di confronto
10	Costituzione di un gruppo di lavoro interno al CUG al fine di raccogliere dati per la partecipazione alle sessioni della Commissione sulla condizione femminile delle Nazioni Unite (CSW65).	Dal 1° anno	CUG	Fatto/non fatto
11	Studio di fattibilità per la creazione di un osservatorio sulle situazioni di malessere lavorativo collegato a fenomeni di mobbing, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro.	2° anno	CUG	Fatto/non fatto

3.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Obiettivi:

- Promuovere il benessere fisico e psicosociale dei lavoratori e delle lavoratrici e prevenire i rischi lavorativi;
- Valutare i rischi psicosociali e sostenere la valorizzazione delle differenze, in particolar modo in ottica di genere e di età, in ogni processo lavorativo.

Tab. 5 – pianificazione delle azioni nell'area "promozione della salute e sicurezza sul lavoro" e relativi indicatori

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Introduzione di moduli formativi sulla sicurezza sul lavoro in ottica di genere e di età previsti dal d.lgs. 81/08.	Dal 1° anno	Servizi prevenzione/ Protezione di E/D/R Segredifesa I Reparto – 4° Ufficio Scuole di formazione della Difesa	N. moduli attivati
2	Valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali in ottica di genere e di età tramite questionari e interviste rivolti al personale ai sensi del d.lgs. 81/08, con particolare attenzione alla modalità di lavoro agile.	Dal 1° anno	SGD e SMD E/D/R	N. moduli attivati
3	Promozione di stili di vita sani e prevenzione dei rischi dovuti alla sedentarietà tramite, per esempio: - interventi di formazione/informazione con particolare focus sull'invecchiamento attivo della forza lavoro - estensione al personale civile dell'utilizzo delle palestre interne alle strutture militari; - convenzioni con centri sportivi privati; - cartellonistica relativa alla promozione della salute con particolare riferimento ad alimentazione e movimento affissa nei luoghi preposti.	Dal 1° anno	CUG Organi programmatori (SGD/SMD) Servizio Prevenzione/Protezione Scuole di formazione della Difesa	N. azioni realizzate
4	Estensione a tutto il personale di azioni di prevenzione dei rischi della salute legata al genere (es.: "progetto donna", "progetto uomo") già presenti in alcune strutture di sanità militari dell'AD.	1° anno	Organi programmatori (SGD/SMD) IGESAN	N. strutture N. persone coinvolte

4) INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET

Per l'attuazione delle suddette azioni positive, con riferimento ad ogni singolo ambito di intervento, il Ministero individuerà con cadenza annuale le risorse economiche necessarie e i relativi capitoli di spesa.

5) AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA

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

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle azioni positive, per facilitare le funzioni di verifica del CUG, verranno individuati dei focal point interni all'A.D., ai quali i soggetti attuatori, presenti nel PTAP, compresi i singoli E/D/R qualora direttamente interessati nella realizzazione di azioni positive, dovranno comunicare semestralmente l'avanzamento dei lavori e le criticità riscontrate, nonché i risultati raggiunti al termine di ogni anno.

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

PAGINA NON SCRITTA

Allegato L

PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE

PAGINA NON SCRITTA

MINISTERO DELLA DIFESA

**PIANO ORGANIZZATIVO
DEL LAVORO AGILE
(P.O.L.A.)**

ai sensi dell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con
modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dall'articolo 1 del
decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56

**Programmazione del lavoro agile e delle
sue modalità di attuazione e sviluppo
presso il Ministero della Difesa**

-2021-



Il Ministro della Difesa

- VISTA** la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 7 marzo 2005, n.82, recante "*Codice dell'amministrazione digitale*";
- VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*";
- VISTA** la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, concernente "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 31 dicembre 2009, n. 196, "*Legge di contabilità e finanza pubblica*", e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante "*Codice dell'ordinamento militare*" e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 90, recante "*Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare*" e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controverse di lavoro*";
- VISTO** il decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, recante "*Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell'attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell'art. 49 della legge 31 dicembre 2009, n. 196*", e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e successive modificazioni;
- VISTA** la legge 31 dicembre 2012, n. 244, recante "*Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia*";

- VISTO** il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e successive modificazioni;
- VISTO** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo I, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- VISTA** la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l’articolo 14, come integrato dall’articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2010, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dall’articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56, nella parte in cui prevede che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle forme associative”*;
- VISTA** la direttiva concernente il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali”* della Difesa, approvato con D.M. 10 novembre 2015;
- VISTA** la direttiva concernente il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale”* della Difesa, approvato con D.M. 29 settembre 2018;
- VISTA** la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 3 settembre 2016 *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*;
- VISTA** la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;
- VISTA** la direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”* registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517 e pubblicata sulla G. U. serie generale n. 165 del 17.7.2017;
- VISTA** la direttiva n. 2 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019 recante linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, adottate ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- VISTO** il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e, in particolare, l’articolo 87, recante misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego;

- VISTE** le linee di indirizzo "Linee guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance", approvate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 9 dicembre 2020;
- VISTO** il Piano della Performance 2021-2023 del Ministero della Difesa adottato in data 26 marzo 2021;
- SENTITO** il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero della Difesa;
- SENTITE** le organizzazioni sindacali rappresentative del personale appartenente alle Aree funzionali e quelle rappresentative del personale dirigenziale;

DECRETA

Art.1

E' approvato l'annesso Piano Organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.) -- Anno 2021, redatto in attuazione dell'articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come integrato dall'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2010, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dall'articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56.

Il documento - che costituisce sezione del Piano della Performance 2021-2023 - individua le modalità attuative per lo svolgimento del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 15% del personale possa avvalersene garantendo che lo stesso non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti.

Roma

- 9 SET. 2021

IL MINISTRO
Fucini

INDICE

PREMESSA	pag. 6
PARTE 1^ - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO	pag. 7
1. DALLA SPERIMENTAZIONE ALL'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE: GLI ATTI ORGANIZZATIVI ADOTTATI	pag. 7
2. IL LAVORO AGILE IN EMERGENZA	pag. 8
3. IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	pag. 9
4. CONDIZIONI ABILITANTI	pag. 10
4.1 LA FORMAZIONE	pag. 12
4.2 AMMODERNAMENTO TECNOLOGICO	pag. 14
PARTE 2^ - MODALITÀ ATTUATIVE	pag. 15
1. AGGIORNAMENTO DEGLI ATTI ORGANIZZATIVI INTERNI	pag. 15
2. AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE	pag. 16
3. I PERCORSI FORMATIVI DEL PERSONALE	pag. 17
4. GLI INVESTIMENTI TECNOLOGICI	pag. 18
PARTE 3^ - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE	pag. 19
PARTE 4^ - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	pag. 21

PREMESSA.

Il lavoro agile (c.d. *smart working*) non è solo una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che consente di lavorare in modo flessibile nel rispetto degli obiettivi prefissati, ma un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che impone la rivalutazione dei vincoli tradizionali del rapporto di lavoro quali lo spazio fisico, gli orari e gli strumenti di lavoro proponendo la ricerca di nuovi equilibri fondati su una maggiore autonomia e responsabilizzazione dei lavoratori.

Lo stesso è disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", che definisce il lavoro agile come modalità di esecuzione dei rapporti di lavoro subordinato mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per il settore pubblico la cornice di riferimento è integrata dalla legge 7 agosto 2015, n. 124 in base alla quale ciascuna amministrazione è chiamata ad attuare politiche e modelli flessibili di lavoro volti a valorizzare le risorse umane e strumentali ai fini di una maggiore produttività, a responsabilizzare il personale dirigente e non, a promuovere la conciliazione dei tempi vita-lavoro, a diffondere l'utilizzo delle tecnologie digitali e informatiche, a perfezionare i sistemi di misurazione e valutazione della performance del personale; in attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della citata legge n. 124/2015 è intervenuta la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, recante *Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*.

Successivamente è intervenuto il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77, che con l'articolo 263 ha dato anche l'avvio ad un percorso a regime stabilendo che entro il 31 gennaio di ogni anno, sentite le Organizzazioni Sindacali, le Amministrazioni redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nell'ambito del Piano triennale della Performance, che individua le modalità attuative per lo svolgimento del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 60% del personale possa avvalersene garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Da ultimo, con l'articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56 ("Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi") sono state apportate modifiche all'articolo 263 del citato decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni nella legge 17 luglio 2020, n. 77, riducendo le quote del personale destinatario del lavoro agile a regime già previste dal 60% al 15%, prevedendo che, anche in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile sia applicato almeno al 15% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere svolte in tale modalità.

Il lavoro agile è, dunque, una diversa modalità di lavoro che, rendendo flessibili i luoghi e i tempi della prestazione lavorativa, intende aumentare la produttività e favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile si aggiunge alle modalità tradizionali di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza modificare la posizione giuridica e contrattuale del dipendente nell'organizzazione.

PARTE 1 LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

1. DALLA SPERIMENTAZIONE ALL'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE: GLI ATTI ORGANIZZATIVI ADOTTATI.

Il Ministero della Difesa, in attuazione della riforma Madia (legge n. 124 del 2015) - che ha previsto la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di esecuzione della prestazione lavorativa, per almeno il dieci per cento del personale, con lo scopo di favorire la conciliazione vita-lavoro - ha introdotto, su base volontaria, il lavoro agile per i propri dipendenti, a decorrere dal 2018.

Inizialmente, è stata attivata una prima fase di sperimentazione, seppur limitata al personale in servizio presso determinate strutture, al fine di acquisire ogni elemento utile a strutturare e consolidare nel Dicastero, nell'arco dei tre anni successivi, forme organizzative di lavoro agile a favore di una percentuale crescente di dipendenti per arrivare, a regime e gradualmente alla percentuale del 10% previsto dalla normativa in materia.

A tal fine è stato adottato dal Capo di Stato maggiore della difesa e dal Segretario generale della Difesa/DNA in data 8 ottobre 2018, apposito Regolamento, con il quale sono state individuate le modalità di accesso al lavoro agile e fissati i contenuti minimi degli accordi individuali di lavoro (contratti) stipulati tra il Responsabile delle strutture destinatarie della sperimentazione e i dipendenti interessati. Il Regolamento prevedeva, previa istanza, l'ammissione prioritaria del dipendente in possesso di determinati titoli preferenziali e, in prima battuta, ha trovato applicazione su un bacino di personale in servizio presso alcuni Enti pilota dell'Amministrazione della Difesa quali: Segretariato generale della difesa, Direzione generale per il personale civile, Stato maggiore della difesa e Stato maggiore della marina; in tale fase sperimentale sono state privilegiate attività eseguibili da remoto secondo specifici "progetti pilota" individuati dal dirigente in accordo con il dipendente.

Con determina del Segretario generale della difesa del 1° aprile 2019, è stata disposta la proroga della sperimentazione dei progetti pilota di lavoro agile presso il Segretariato generale e presso la Direzione generale per il personale civile al 31 dicembre 2019.

Alla sperimentazione hanno partecipato complessivamente 37 dipendenti (10 uomini e 27 donne).

In data 14 giugno 2019, è stato avviato un monitoraggio, tramite questionario, in merito allo svolgimento della fase sperimentale, con l'evidenziazione degli eventuali vantaggi (sia per il personale che per l'Amministrazione) e criticità emerse.

Il monitoraggio, che ha coinvolto sia i dipendenti che i dirigenti interessati, ha evidenziato un elevato grado di soddisfazione sotto l'aspetto della conciliazione vita-lavoro in particolare per ciò che riguardava il conseguimento di una maggiore autonomia organizzativa, di una ampia flessibilità di orario, di una riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro, del maggior tempo a disposizione per se stessi e per le cure parentali, della riduzione delle spese; i dirigenti hanno confermato i benefici di cui sopra sia in termini di miglioramento generalizzato del clima lavorativo sia, in alcuni casi, in termini di decremento dei tassi di assenza; in tale fase era comunque emerso l'auspicio di un potenziamento delle funzionalità digitali da remoto.

Con determina del Segretario generale del 20 dicembre 2019 la fase sperimentale, nelle more della definizione di un nuovo quadro regolamentare di disciplina del lavoro agile volta all'estensione dell'istituto e che tenesse conto degli esiti del suddetto monitoraggio, è stata ulteriormente prorogata al 31 marzo 2020.

Successivamente sono stati avviati i lavori per prorogare ulteriormente la sperimentazione, sia attraverso la prosecuzione dei progetti già posti in essere, sia con l'attivazione di nuovi progetti, ampliando il numero delle strutture coinvolte.

2. IL LAVORO AGILE IN EMERGENZA.

Il verificarsi dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha imposto di rivedere le strategie di utilizzo del lavoro agile che, ai sensi dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, (recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione dei decreti legislativi") è divenuto la modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa fino al termine dell'emergenza.

La legislazione di emergenza, per la natura degli interessi tutelati, ha attribuito ai datori di lavoro la facoltà di applicare in forma estesa, per la durata dello stato dell'emergenza stessa, ai rapporti di lavoro subordinato la forma di flessibilità organizzativa costituita dal lavoro agile, richiamando solo il rispetto dei principi dettati dalle norme che lo disciplinano (in particolare la legge 22 maggio 2017, n. 81), e introducendo una deroga alla necessità dell'accordo individuale di lavoro agile con il lavoratore.

In attuazione della suddetta normativa e delle linee di indirizzo emanate dal Ministro per la P.A. con la direttiva n.2/2020, la circolare n. 2/2020 e la direttiva n. 3/2020 sono state diramate indicazioni volte a favorire l'applicazione diffusa della prestazione lavorativa in modalità agile.

Le sopravvenute disposizioni contenute nell'articolo 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77, avevano confermato l'ampia possibilità di fruizione della prestazione in modalità agile quale ordinario modello di organizzazione flessibile del lavoro pubblico, ma avevano dato anche l'avvio, superando la fase emergenziale, ad un percorso a regime stabilendo che entro il 31 gennaio di ogni anno, sentite le Organizzazioni Sindacali, le Amministrazioni redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nell'ambito del Piano triennale della Performance, che individua le modalità attuative per lo svolgimento del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 60% del personale possa avvalersene garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti.

Anche in caso di mancata adozione del POLA, sempre a norma dell'articolo 263 del decreto-legge 34/2020, il lavoro agile dovrà essere applicato, ove lo richiedano, almeno al 30% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere svolte in tale modalità.

Le Amministrazioni, consolidando le esperienze acquisite nel periodo emergenziale, avranno la possibilità di rimodulare i percorsi dell'azione amministrativa sia sotto il profilo organizzativo sia sotto il profilo della formazione professionale, del potenziamento dei supporti tecnologici e della digitalizzazione dei processi di lavoro, pervenendo ad elevare i livelli di produttività e la qualità dei servizi nell'ambito di una concreta promozione della conciliazione vita-lavoro.

In attuazione delle disposizioni contenute nel citato articolo 263 è, poi, intervenuto il DM 19 ottobre 2020 con il quale il Ministro per la P.A. ha tracciato e, per taluni aspetti, confermato, ulteriori linee direttive che, alla luce delle sopra richiamate disposizioni di legge, forniscono un quadro coordinato di riferimento del lavoro agile nell'ambito pubblico.

Al fine di una omogenea applicazione del POLA da parte delle Pubbliche Amministrazioni, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha, infine, adottato, con decreto del 9 dicembre 2020 le "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) e indicatori di performance", dove si specifica che nell'ambito degli obiettivi dell'amministrazione individuati nel Piano della performance, l'organizzazione del lavoro agile diventi un obiettivo specifico della performance organizzativa complessiva.

A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria nazionale e delle prime misure adottate per il contenimento e la gestione della pandemia da Covid-19, anche il Ministero della Difesa si è adeguato alle nuove indicazioni, potenziando il ricorso al lavoro agile e individuando modalità semplificate e temporanee di accesso all'istituto.

Sono state, pertanto, emanate, sia con riguardo al personale civile che a quello militare, apposite direttive e circolari da parte delle articolazioni di vertice del Dicastero (Stato maggiore della difesa, Stati maggiori di Forza armata, Segretariato generale della difesa, Direzione generale per il personale civile e Direzione generale per il personale militare).

Con riguardo al personale civile:

- con circolare della Direzione generale per il personale civile in data 20 marzo 2020, a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni emergenziali, sono state fornite indicazioni in merito all'utilizzo del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa;
- in relazione all'evolversi della situazione emergenziale sull'intero territorio nazionale e alle disposizioni, ai sensi delle quali, nelle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile è la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa, si è provveduto a collocare il personale in lavoro agile, con le modalità semplificate (che non richiedono l'adozione dell'accordo individuale) ad eccezione del personale adibito alle attività indifferibili appositamente individuate, in relazione agli specifici settori di impiego;
- con il "Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19 e la definizione degli assetti del lavoro agile" sottoscritto dalla Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. in data 22 giugno 2020, successivamente aggiornato in data 27 novembre 2020, sono state individuate le misure organizzative per la gestione delle attività e sono state confermate tutte le disposizioni riguardanti il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di lavoro;
- con circolare della Direzione generale per il personale civile, in data 18 dicembre 2020, emanata in coordinazione con lo Stato maggiore della difesa e il Segretariato generale della difesa, sono stati illustrati i punti più significativi del Protocollo e sono state fornite indicazioni in materia di lavoro agile e di misure organizzative.

Successivamente, è intervenuto il decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56 che, modificando l'articolo 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77, ha ridotto le quote del personale destinatario del lavoro agile a regime già previste dal 60% al 15%, prevedendo che, anche in caso di mancata adozione del POIA, il lavoro agile sia applicato almeno al 15% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere svolte in tale modalità.

3. IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE.

Come illustrato in precedenza, l'introduzione del lavoro agile nel Ministero della Difesa è avvenuta per fasi.

Da una prima fase sperimentale, successivamente prorogata, che ha coinvolto soltanto limitati settori, a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria nazionale, anche il Ministero della Difesa ha fatto ricorso al lavoro agile con le modalità semplificate e, quindi, in deroga agli accordi individuali.

Durante il periodo del *lockdown*, tutto il personale ha espletato la propria attività lavorativa in modalità agile, ad eccezione di quello adibito ad attività indifferibili, ricorrendo ad un graduale massiccio potenziamento delle funzionalità digitali da remoto oltre ad un potenziamento dei progetti eseguibili da remoto, tenuto conto della complessità della rete organizzativa dell'AD che ha visto impegnati ben 1011 Enti con realtà funzionali ed organizzative differenziate e su cui insistono complessivamente 21.343 unità di personale civile, articolato come di seguito indicato:

Area di dislocazione dell'Ente	Numero Enti
Operativa	704
Tecnico-amministrativa	87
Industriale (Arsenali, Poli, Stabilimenti,...)	22
Carabinieri	194
Area esterna (Capitanerie)	4

Distribuzione del personale dell'A.D. (arec funzionali) per area di appartenenza dell'Ente e per profilo professionale del dipendente (dati aggiornati al 18.2.2021)

Area di dislocazione dell'Ente	Profilo amm.vo	Tec./Serv.gen./San.	Totale
Operativa	7.581	7.773	15.354
Tecnico-amministrativa	1.630	606	2.236
Industriale	922	2328	3.250
Carabinieri	402	99	501
Area esterna	1	1	2
TOTALE	10.536	10.807	21.343

Successivamente, in attuazione delle disposizioni normative adottate per garantire il rientro graduale in presenza, si è provveduto, presso tutte le articolazioni del Dicastero, ad individuare le attività non compatibili con il lavoro agile e di conseguenza il personale da far rientrare in presenza, sempre e comunque nel rispetto delle misure in materia di sicurezza.

Durante il periodo emergenziale su un totale di 22.118 dipendenti (15.525 uomini e 6.593 donne) hanno espletato la propria attività lavorativa in modalità agile, nel periodo dal 1° al 16 marzo 2020, 13.163 dipendenti (9.028 uomini e 4135 donne), per poi passare nella seconda metà del mese di marzo a 18.039 (12.761 uomini e 5278 donne), per poi arrivare a 18.622 (12.985 uomini e 5637 donne).

Il numero complessivo delle giornate in lavoro agile fruite dal totale dei dipendenti è stato, a gennaio 2020, 123 giornate, a febbraio 126 giornate, dal 1° al 16 marzo 7580 giornate, dal 17 al 31 marzo 173.455, ed infine a 337.215 giornate.

Da quanto fin qui esposto, si evince che il Dicastero della Difesa, tenuto anche conto della significativa esperienza maturata durante l'emergenza epidemiologica, è già ad uno stadio avanzato di sviluppo del lavoro agile.

Con l'adozione del POI.A, il lavoro agile si affianca al lavoro in presenza fra le modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che, per le attività che possono essere svolte in modalità agile (individuate dalla relativa Mappatura) almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene.

4. CONDIZIONI ABILITANTI

Per quanto riguarda le condizioni abilitanti per lo sviluppo e l'implementazione del lavoro agile, si è deciso di fare leva in particolar modo sulla formazione del personale, sulla revisione di alcune misure organizzative, sul miglioramento dei sistemi informatici

Con riferimento alla **salute organizzativa**, sono state già adottate e implementate rispetto al passato le misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorendo i dipendenti che si trovano in particolari situazioni di "fragilità" e di svantaggio familiare.

Già nella fase sperimentale e poi più decisamente, nella fase emergenziale, è stato implementato un sistema di programmazione per "progetti", in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, sulla base di un accordo individuale tra dirigente e dipendente: il lavoro agile viene, infatti, attivato previa sottoscrizione di accordo individuale sottoscritto tra il dipendente e il

responsabile dell'Ente (o dell'Unità Organizzativa) in cui lo stesso presta servizio e sono state individuate le modalità e i tempi di svolgimento dell'attività lavorativa.

L' A.D. già in occasione dell'implementazione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa durante il periodo emergenziale, ha condotto, in relazione alle indicazioni contenute nella circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione una puntuale mappatura delle attività espletabili in modalità agile, nonché un monitoraggio su tutto il territorio che ha interessato gli Enti suddetti dislocati nelle diverse macro aree dell'AD.

La mappatura delle attività si pone quale imprescindibile presupposto operativo che consente di individuare, attraverso la ricognizione e l'analisi delle attività di competenza, con la verifica che i processi lavorativi non coinvolgano la tutela e la sicurezza delle informazioni classificate, le prestazioni efficacemente eseguibili in modalità agile e di programmare la quota di personale in esse impiegabile in relazione alla funzionalità dei singoli Enti.

La mappatura delle attività si connota quale strumento dinamico suscettibile di "aggiornamento" periodico, che consente la rimodulazione della quota di personale da destinare a lavoro agile, in ragione di sopravvenute competenze, rivisitazioni di attività, reingegnerizzazione di procedimenti, nuove acquisizioni di potenzialità e/o dispositivi digitali, ricollocazione di risorse professionali con relativo patrimonio di mansioni, competenze ed esperienze lavorative.

Il processo di monitoraggio ricognitivo dovrà essere potenziato progressivamente al fine di pervenire efficacemente alla individuazione dei dipendenti potenzialmente impiegabili nel lavoro agile e di quelli ad oggi effettivamente impiegati. Ciò in considerazione della complessità delle articolazioni dell'A.D. le cui percentuali di personale impiegabili potrebbero risultare largamente diversificate anche in relazione alla peculiarità dei profili professionali impiegati nelle macroaree dell'AD.

Le attività espletabili in modalità agile nell'ambito del Segretariato generale (Reparti e Uffici generali), delle Direzioni generali, delle Direzioni tecniche, Commiservizi e Ufficio Amministrazioni Speciali, dell'Area operativa e degli Uffici centrali (Bilandife, Ispedife e Onorcaduti) sono individuate negli allegati 1, 2, 3, 4 e 5.

Per quanto attiene all'Area degli Uffici di diretta collaborazione si fa riferimento, per quanto compatibili, a quelle individuate per il Segretariato generale della difesa, facendo riserva di integrare la ricognizione per eventuali aspetti specifici.

Quanto all'Area della giustizia militare, la mappatura delle relative attività è in fase di completamento.

Sono stati individuati i seguenti settori che comprendono le attività potenzialmente non idonee ad essere eseguite in modalità agile in relazione alla natura o alle modalità di svolgimento delle relative prestazioni lavorative:

- direzione lavori dei cantieri;
- servizi sanitari;
- nuclei manutenzione;
- servizio mensa;
- servizio di guardiania;
- servizio automezzi;
- gestione contratti;
- attività officine e laboratori;
- manutenzione settore nautico;
- magazzini;
- ufficio postale;
- attività classificate;
- attività consultazione documentazione cartacea, non dematerializzata, in archivio/ufficio;
- attività sviluppo sistemi su database locali non in cloud/condivisi.

In ogni caso, l'idoneità o meno di un'attività ad essere svolta in modalità agile dipende in concreto dall'attività stessa e non dal settore generale che la ricomprende.

Per quanto riguarda la valutazione, se in una prima fase non sono stati individuati obiettivi specifici, ora è in fase di approvazione l'integrazione al "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile della Difesa", adottato in data 10 novembre 2015, integrazione che prevede specifici obiettivi e relativi indicatori sia per il personale appartenente alle qualifiche, che per quello dirigenziale. I suddetti obiettivi consentono da un lato di responsabilizzare il personale dirigenziale e non, e, dall'altro, di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa e i risultati raggiunti.

L'Ufficio di Supporto dell'OIV, già in sede di revisione metodologica delle schede di valutazione individuali, per l'anno 2021, sia per i dirigenti generali che per quelli non generali ha previsto specifici obiettivi/indicatori in un'ottica di efficace ricorso al lavoro agile (tra questi: la partecipazione ad almeno tre corsi sui temi dello *change management*, la partecipazione dell'80% del personale civile e militare delle strutture dirigenziali generali a corsi per il miglioramento delle competenze organizzative e digitali utili al lavoro agile; la predisposizione di piani organizzativi del lavoro agile idonei a garantire contemporaneamente la piena operatività e soddisfazione del personale coinvolto).

Con riferimento alla salute professionale, già dall'avvio della fase sperimentale, sono stati effettuati percorsi di formazione allo scopo di accrescere le competenze possedute dal personale (cfr.par.4.1).

Per quanto riguarda la **salute digitale**, l'Amministrazione della Difesa, già da tempo ha intrapreso il percorso della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro e quello di ammodernamento tecnologico per dotarsi di una struttura idonea a supportare il lavoro agile dei propri dipendenti (cfr.par. 4.2).

Relativamente, infine, allo stato di **salute economico-finanziaria**, il Ministero della Difesa ha incentrato le proprie strategie di investimento soprattutto, sulla formazione del personale (dirigenziale e appartenente alle qualifiche), sulla dotazione tecnologica e sulla trasformazione digitale:

- 1) attività di formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali (cfr. par. 4.1);
- 2) ammodernamento tecnologico (cfr. par. 4.2);
- 3) digitalizzazione dei procedimenti, dei processi e dei servizi (cfr. par. 4.2).

4.1 LA FORMAZIONE

Il processo di introduzione e di implementazione del lavoro agile è stato accompagnato anche da una costante attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Per la formazione il Ministero della Difesa si avvale dell'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), per la dirigenza e il personale appartenente alla 3^a Area funzionale e quella del proprio Ufficio Formazione specialistica e didattica (DIFEFORM), per il restante personale.

Per le prime attività di formazione e informazione in materia di lavoro agile, che risalgono al 2018, il Ministero della Difesa si è avvalso dell'offerta formativa della SNA, che ha tenuto corsi specifici in materia di lavoro agile.

Il corso "Lo smart working come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive", articolato in 3 edizioni, nel 2018, ha visto la partecipazione di 8 funzionari, mentre quello svolto nel 2019, articolato in 2 edizioni, ha visto la partecipazione di 2 funzionari.

Sempre nel 2019, il corso "Accompagnamento all'introduzione dello *smart working* nelle Pubbliche Amministrazioni", articolato in 2 edizioni, ha visto la partecipazione di 40 dipendenti appartenenti alle qualifiche e 2 dirigenti.

Nel 2020, la partecipazione del personale a percorsi formativi presso la SNA è stata intensificata.

Di seguito specchio illustrativo:

Denominazione del corso	n. edizioni organizzate	Partecipanti		Investimento
		Dirigenti	Qualifiche	
Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive	4	20	72	Gratuito
Il POLA: istruzioni operative su come elaborare il nuovo Piano organizzativo del lavoro agile	1	1	5	Gratuito
TOTALE		21	77	
TOTALE GENERALE		98		

I corsi erogati, nel 2020, dall'Ufficio Formazione specialistica e didattica (DIFFFORM) sono stati:

Denominazione del corso	n. edizioni organizzate	Partecipanti	
		Dirigenti	Qualifiche
Seminario sulle nuove tecnologie gestionali della documentazione amministrativa	3		94
Corso base di Office Automation: WORD	3		37
Corso base di Office Automation: EXCEL	4		68
Corso base di Office Automation: PowerPoint	2	1	23
Corso base di Office Automation: ACCESS	4		21
Corso base sull' uso di INTERNET	2		18
Corso avanzato di Office Automation: WORD	4		48
Corso avanzato di Office Automation: EXCEL	4		51
Corso sulla sicurezza informatica in Internet	3		42
Corso base di Libre Office: WRITER	2		28
Corso base di Libre Office: CALC	1		14
WINDOWS E INTERNET	1		14
WORD base	1		30
EXCEL base	1		37
PowerPoint base	1		17
ACCESS base	1		15
INTERNET base			10
WORD avanzato.	1		19
Libre Office WRITER base.	1		22
Lo Smart Working nell'A.D. aspetti teorici e pratici a seguito delle misure	2		100

Denominazione del corso	n. edizioni organizzate	Partecipanti	
urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19			
Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive	1	10	31
TOTALE		11	818
TOTALE GENERALE		829	

La formazione ha rappresentato, quindi, una importante leva strategica per l'attivazione delle condizioni abilitanti alla diffusione e al consolidamento del lavoro agile nel Ministero della Difesa.

4.2 AMMODERNAMENTO TECNOLOGICO.

Il percorso intrapreso dal Ministero della Difesa in materia di digitalizzazione dei processi e di ammodernamento tecnologico si è concretizzato, già dall'inizio della fase emergenziale e gradualmente in modalità sempre più massicce, nella disponibilità di una infrastruttura tecnologica dedicata che consente di avere accesso ai servizi digitali in uso presso le varie articolazioni anche da remoto e in sicurezza.

Oltre a dotarsi di una propria struttura dedicata, sono state contestualmente incrementate le risorse disponibili agli utenti quali:

- la disponibilità di una VPN per l'accesso alla rete della Difesa/Torze Armate/Segretariato Generale;
- l'accesso ai file service delle varie organizzazioni;
- l'incremento dello spazio disponibile delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- l'incremento degli strumenti di *collaboration* istituzionali;
- la fruibilità delle banche dati necessarie allo svolgimento delle attività lavorative;
- la fruibilità della firma digitale a tutti gli utenti della difesa;
- gli applicativi consultabili da remoto;
- la disponibilità della rete intranet da remoto;
- l'entrata in esercizio di alcuni processi completamente digitalizzati;
- l'entrata in esercizio di alcuni servizi completamente digitalizzati.

Il monitoraggio condotto nella fase emergenziale per il periodo 1° marzo – 15 settembre 2020 aveva evidenziato che erano stati forniti dall'Amministrazione n. 981 pc/device e abilitazioni VPN.

Sotto il profilo della salute economico-finanziaria, gli investimenti in supporti ITW e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile e di quelli per la digitalizzazione di servizi, processi e procedimenti ammontano a complessivi 1.905.000 euro, coerentemente con quanto inserito nei dati della baseline.

PARTE 2 MODALITÀ ATTUATIVE.

I. AGGIORNAMENTO DEGLI ATTI ORGANIZZATIVI INTERNI

Attualmente nel Ministero della Difesa, la disciplina del lavoro agile è contenuta nell'apposito Regolamento adottato per la fase sperimentale dal Capo di stato maggiore della difesa e dal Segretario generale della difesa/DNA in data 8 ottobre 2018, con il quale sono state individuate le modalità di accesso al lavoro agile e fissati i contenuti minimi degli accordi individuali di lavoro (contratti) stipulati tra il Responsabile delle strutture destinatarie della sperimentazione e i dipendenti interessati.

Tuttavia, nella fase emergenziale, sulla base di direttive degli Organi di vertice che hanno recepito le nuove modalità stabilite dalle disposizioni legislative e regolamentari emanate al riguardo nel corso della fase emergenziale, ogni Ente ha implementato l'ammissione al lavoro agile di propri dipendenti secondo criteri modulati in relazione alle proprie esigenze funzionali e organizzative.

L'A.D. sta, comunque, procedendo ad adottare una nuova regolamentazione, che tenga anche conto dell'obiettivo di applicare il lavoro agile ad almeno il 15% dei dipendenti che svolgono attività lavorabili in modalità agile, che ne facciano richiesta.

In particolare, l'oggetto della regolamentazione attiene alle modalità applicative del lavoro agile nell'ambito del personale civile dell'Amministrazione della Difesa, con specifico riguardo alle scelte organizzative, agli ambiti agilmente lavorabili, alle modalità e ai tempi di fruizione dell'istituto da parte del suddetto personale, alla forma ed al contenuto dell'accordo individuale di lavoro in modalità agile, alla definizione dei criteri di alternanza e rotazione del personale impiegabile in tale modalità, ai criteri di priorità ai fini dell'ammissione ove attivabili, alla definizione delle fasce di contattabilità e del diritto alla disconnessione, agli istituti contrattuali applicabili.

Gli obiettivi perseguiti nel Regolamento sono ispirati alle seguenti finalità:

- incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi vita-lavoro e favorendo l'integrazione lavorativa, e quindi obiettivi di pari opportunità, dei soggetti che per condizioni di disabilità, personali e altri impedimenti di natura oggettiva si trovino in condizioni di disagio;
- sperimentare nuove forme di impiego del personale che favoriscano concretamente una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e per programmi ed alla misurazione del lavoro secondo parametri ispirati alla qualità e quantità dei servizi erogati;
- promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione e di organizzazione delle procedure amministrative;
- contribuire, nell'ottica dell'incentivazione della produttività, ad elevare il benessere organizzativo della comunità di lavoro riducendo situazioni di conflitto e carenza di motivazione;
- promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del contesto lavorativo;
- garantire l'equilibrio tra l'implementazione del lavoro agile e le esigenze di funzionalità amministrativa, riservatezza delle informazioni e sicurezza.

Il Regolamento, inoltre, tiene conto dei **seguenti principi applicativi** individuati e stabiliti dal quadro normativo di riferimento:

- il lavoro agile si inserisce stabilmente nella prospettiva programmatica di un modello organizzativo "ordinario" di svolgimento della prestazione lavorativa, potenzialmente fruibile a tutti i livelli, misurato su risultati e obiettivi predeterminati;
- gli elementi caratterizzanti la "flessibilità" del lavoro agile, identificati dal legislatore essenzialmente nella previsione dell'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo, apre ad una prospettiva incentrata sulla valorizzazione dell'autonomia operativa del lavoratore che, sebbene

delimitata dal potere di direttiva del dirigente, si sostanzia in una responsabilizzazione individuale protesa al raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi predeterminati;

- la previsione legislativa dell'**alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza** permette di coordinare con flessibilità i due modelli, nel giusto equilibrio dettato dalle specificità funzionali e strutturali di ciascun Ente oltre che dal rispetto dei limiti legislativi e contrattuali posti al tempo di lavoro;
- la previsione contenuta nel DM 19 ottobre 2020 concernente la possibilità di applicare **criteri di rotazione** del personale da ammettere alla modalità agile consente di assicurare un ampio coinvolgimento delle risorse professionali, ove consentito dalle dimensioni dell'Ente e dalla specifica articolazione delle attività di competenza;
- la **mappatura delle attività** che si pone quale imprescindibile presupposto operativo che consente all'Ente di individuare, attraverso la ricognizione e l'analisi delle attività di competenza, con la verifica che i processi lavorativi non coinvolgano la tutela e la sicurezza delle informazioni classificate, le prestazioni efficacemente eseguibili in modalità agile e di programmare la quota di personale in esse impiegabile in relazione alla funzionalità dell'Ente.

La **mappatura delle attività** si connota quale strumento dinamico, suscettibile di "aggiornamento" periodico, che consente all'Ente la rimodulazione della quota di personale da destinare a lavoro agile, in ragione di sopravvenute competenze, rivisitazioni di attività, reingegnerizzazione di procedimenti, nuove acquisizioni di potenzialità e/o dispositivi digitali, ricollocazione di risorse professionali con relativo patrimonio di mansioni, competenze ed esperienze lavorative;

- le norme di riferimento **individuano il dirigente**, responsabile del proprio ufficio, quale principale soggetto promotore e fruitore del lavoro agile, il cui compito è quello di introdurre e implementare tale nuova modalità innovativa nell'organizzazione amministrativa e nella gestione delle risorse umane; in tale ottica si iscrive la declinazione nell'ambito di ciascun Ente della individuazione della quota di personale da organizzare in attività agile (almeno il 15%) fra i lavoratori adibiti a mansioni che possono essere svolte in tale modalità;
- considerata la complessa articolazione dell'A.D. caratterizzata da esigenze peculiari e differenziazioni qualitative e quantitative tra Enti, il regolamento tiene conto dell'autonomia organizzativa e gestionale di ciascun Ente;
- Viene sottoscritto un atto bilaterale tra il dirigente e il dipendente, che definisce contenuti e modalità di svolgimento del lavoro agile, indicando, in particolare: l'oggetto e gli obiettivi dell'attività da svolgere da remoto; la durata dell'accordo, le fasce orarie per assicurare il coordinamento con l'orario di servizio e l'orario di lavoro effettuato in sede; la verifica di risultati in base a indicatori e target; il monitoraggio periodico sullo stato di attuazione del progetto; la rendicontazione e la valutazione dei risultati raggiunti. Il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza è assicurato tramite la consegna al dipendente lavoratore in modalità agile e al RLS di un'informazione scritta in cui sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il Regolamento, terrà, comunque, conto delle disposizioni contrattuali che interverranno in materia.

2. AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE.

La mappatura delle attività si connota quale imprescindibile strumento di programmazione, soggetto ad "aggiornamento" periodico anche ai fini della rimodulazione della quota di personale da destinare a lavoro agile in ragione di sopravvenute competenze, rivisitazioni di attività, reingegnerizzazione di

procedimenti, nuove acquisizioni di potenzialità e/o dispositivi digitali, ricollocazione di risorse professionali con relativo patrimonio di mansioni, competenze ed esperienze lavorative.

Si è già proceduto ad effettuare una puntuale ricognizione delle attività effettuabili in modalità agile, risultate significativamente ampliate nel corso della fase emergenziale, rispetto alla fase sperimentale.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, con la nuova regolamentazione interna, tenuto anche conto delle peculiarità del Dicastero della Difesa – che soprattutto nell'area tecnico-operativa impiega personale con professionalità tecnica che deve necessariamente svolgere la propria attività in presenza – si è ritenuto di demandare all'autonomia dei singoli Enti l'aggiornamento periodico delle mappature, prevedendo nel contempo chiari percorsi dei relativi dati informativi finalizzati ai monitoraggi necessari per la programmazione.

3. I PERCORSI FORMATIVI DEL PERSONALE

La diffusione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, oltre che da una rivisitazione degli assetti organizzativi e dei processi di lavoro e la digitalizzazione, non può che passare attraverso adeguati percorsi formativi. La formazione rappresenta uno degli obiettivi strategici prioritari in programmazione per il triennio di riferimento.

Come già descritto nella prima parte del piano, il processo di introduzione e di implementazione del lavoro agile è stato accompagnato anche da una costante attività di formazione, informazione e sensibilizzazione. Sono stati seguiti dal personale e dai dirigenti percorsi formativi sia in presenza che in modalità *webinar*.

Nel corso del triennio di riferimento, l'A.D. continuerà nel percorso intrapreso, continuando ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), deputata alla formazione gratuita dei dipendenti (dirigenti e funzionari) delle Amministrazioni centrali dello Stato. A cominciare dalla fase intermedia si procederà all'allargamento della platea dei destinatari della formazione finalizzato a far sì che gran parte del personale sia messo nelle migliori condizioni di poter prestare la propria attività lavorativa da remoto.

La programmazione formativa dell'Ufficio Formazione specialistica e didattica (DIFEFORM), già adottata sarà oggetto di rivisitazione per modificare la programmazione iniziale in relazione alle nuove esigenze, differenziando anche i percorsi formativi dedicati al personale dirigenziale e quelli dedicati al personale appartenente alle qualifiche.

Il ricorso al lavoro agile e l'utilizzo di modelli di lavoro flessibili hanno reso indispensabile l'organizzazione di percorsi formativi orientati allo sviluppo di competenze professionali adattabili al nuovo contesto di riferimento in cui non si può prescindere dalla trasformazione digitale in atto e dal cambiamento organizzativo.

In particolare, dovranno essere implementati percorsi formativi che sviluppino le competenze organizzative, la conoscenza dei processi di lavoro, la conoscenza della struttura del POJA e dei sistemi di monitoraggio, la conoscenza delle funzionalità connesse con il lavoro da remoto (le diverse funzionalità del Sistema di protocollo informatico, l'implementazione della firma digitale, i sistemi di *collaboration* e le interlocuzioni in videoconferenza).

Saranno inoltre avviate iniziative finalizzate a verificare la possibilità di potenziare, in chiave sinergica con i percorsi ordinari, attività formative in house (ad esempio avvalendosi delle competenze informatiche dei Servizi informatici presso gli Enti).

Per quanto riguarda la **salute digitale** i gap formativi, riferiti ai due livelli gestionale e manageriale-strategico, saranno colmati secondo un sistema generale di conoscenze, capacità e competenze articolato come segue:

– **livello gestionale:**

- a) IDCCS (*Individual Digital Common Core Skills*). È il complesso di conoscenze, capacità e competenze di base volte ad assicurare l'utilizzo appropriato, da parte dell'intero personale della Difesa, degli strumenti digitali di cui dispone;
 - b) IDPS (*Individual Digital Professional Skills*). È il complesso conoscenze, capacità e competenze di tipo specialistico, le peculiari competenze professionali che gli operatori ITC e Cyber della Difesa devono avere e che sono necessarie per utilizzare con padronanza e dimestichezza specifici strumenti e tecnologie già in uso nell'Amministrazione (NON incluse in questo documento);
- livello manageriale e strategico:
- a) **complementari**: il complesso conoscenze, capacità e competenze afferenti alla dimensione digitale che sono abilitanti per l'attività manageriale;
 - b) **abilitanti per la trasformazione digitale**: conoscenze, capacità e competenze, necessarie per promuovere e guidare il cambiamento nella gestione del servizio pubblico (competenze peculiari della dirigenza).

4. GLI INVESTIMENTI TECNOLOGICI

Il lavoro agile si basa su un concetto di flessibilità che, per essere declinato in condizioni organizzative efficaci, deve necessariamente essere associato a un parallelo potenziamento dei sistemi informativi e delle dotazioni informatiche individuali oltre che ad una forte spinta alla reingegnerizzazione e alla digitalizzazione, funzionali al lavoro da remoto.

Tra le principali iniziative progettuali e di riorganizzazione che si intendono sviluppare nel prossimo triennio si segnalano:

- ampliamento della infrastruttura dedicata al lavoro agile per supportare il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Gabinetto del Ministro;
- ampliamento degli applicativi consultabili da remoto;
- ampliamento dei processi completamente digitalizzati;
- ampliamento dei servizi completamente digitalizzati; la convergenza delle soluzioni tecnologiche per i servizi comuni a tutta la Difesa;
- disponibilità di ulteriori pc per supportare i lavoratori destinati al lavoro agile.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

La struttura complessa del Ministero della Difesa organizzata capillarmente sul territorio nazionale in macroaree funzionalmente e strutturalmente differenti impone, per l'attuazione del lavoro agile, la definizione di percorsi, individuazione dei soggetti con competenze di coordinamento tra i diversi Organi di vertice ed Enti coinvolti a vario titolo nella programmazione delle azioni e diversamente impegnati nel processo di diffusione e consolidamento dell'istituto.

Il coordinamento organizzativo delle attività è garantito dagli Organi di Vertice del Dicastero, che avranno anche il compito di aggiornare annualmente il P.O.L.A.

Un ruolo fondamentale di coordinamento delle attività sarà svolto dalla **Direzione Generale per il personale civile**. Le iniziative di coordinamento da parte della Direzione Generale saranno realizzate con il supporto dello **Stato Maggiore della Difesa** (con il coinvolgimento degli Stati Maggiori di Forza Armata e del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri) e del **Segretariato Generale** (con il coinvolgimento delle Direzioni generali e delle Direzioni Tecniche, degli Uffici Centrali e di quelli giudiziari militari).

La Direzione Generale del personale civile svolge, altresì, attività di raccordo dei dati (anche con l'ausilio della apposita Rete dei Referenti per il Lavoro agile, in corso di creazione) e dei monitoraggi, e adotta le circolari che si rendessero necessarie al fine di uniformare l'applicazione di tale modalità lavorativa e curerà gli adempimenti relativi alla formazione presso la S.N.A.

Dirigenti: svolgono un ruolo centrale e sono i principali soggetti promotori e fruitori del lavoro agile, il cui compito è quello di introdurre e implementare tale nuova modalità innovativa nell'organizzazione amministrativa e nella gestione delle risorse umane; in tale ottica si iscrive la declinazione nell'ambito di ciascun Ente della individuazione della quota di personale da organizzare in modalità agile (almeno il 15%) fra i lavoratori adibiti a mansioni che possono essere svolte in tale modalità. Definiscono, d'intesa con il dipendente, il "Progetto individuale di lavoro agile" e ne approvano contenuti e modalità attuative in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura. Programmano le priorità e gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo - in accordo con i lavoratori agili - e verificano il conseguimento dei risultati. Ad essi è demandato l'aggiornamento periodico della mappatura delle attività lavorabili in modalità agile.

Organismo indipendente di valutazione (OIV): riguardo al lavoro agile il ruolo dell'OIV è di fondamentale importanza, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi al fine di valutare i risultati, gli effetti e gli impatti del lavoro agile.

L'OIV accompagnerà l'intero programma di attuazione e sviluppo del lavoro agile, che si svolgerà attraverso le fasi dell'avvio, dello sviluppo intermedio e dello sviluppo avanzato, da implementare nell'arco temporale massimo di tre anni.

Ufficio Formazione specialistica e didattica (DIFEFORM): svolge un ruolo di fondamentale importanza per la formazione del personale civile del Dicastero. L'Ufficio, infatti, organizza e svolge corsi di formazione, corsi di aggiornamento, seminari, cicli di conferenze per il personale civile e militare dell'A.D.

Comitato Unico di garanzia: tra i soggetti coinvolti nell'ampio processo di elaborazione del POI.A, le Amministrazioni possono avvalersi della collaborazione dei CUG, così come evidenziato nelle Linee guida 2/2017 della Funzione Pubblica. Infatti, seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 della I/P, che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, "le amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo". I Comitati Unici di Garanzia, così come ribadito dalla menzionata Direttiva, nell'ambito delle loro "funzioni propositive" e "funzioni di verifica" contribuiscono a favorire le condizioni di benessere lavorativo, anche prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione e/o di disagio organizzativo. Nell'ambito dei compiti del Comitato rientrano

quelli consultivi in materia di orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In tale contesto, il CUG svolge un ruolo rilevante anche nel processo di implementazione del lavoro agile. Nel vigente Piano triennale delle azioni positive del Ministero della Difesa sono ricompresi obiettivi di promozione della conciliazione lavoro-vita privata e di incentivazione, tra l'altro, delle iniziative legate al benessere organizzativo. Anche il Comitato, attraverso il PAP, promuove l'introduzione di forme di lavoro agile per il miglioramento della qualità del lavoro e l'impiego di nuovi strumenti organizzativo – gestionali.

E' già stato avviato, in materia, un percorso di interlocuzione con il CUG, che proseguirà anche nell'ambito delle azioni di aggiornamento annuale del POLA.

Organismo paritetico per l'Innovazione: ha la finalità di attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello *stress* lavoro-correlato, al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Referenti per il lavoro agile: con lo scopo di condividere modelli ed esperienze, è intendimento dell'Amministrazione individuare, per ciascuna articolazione del Dicastero (Direzioni Generali, Direzioni tecniche, Stati Maggiori di Forza Armata) i Referenti per l'attuazione del lavoro agile. La costituzione della rete dei referenti – che svolgerebbe un utile ruolo di raccordo tra la struttura di appartenenza e gli Organi di Vertice che garantiscono il coordinamento organizzativo - consentirebbe un'efficace implementazione dell'istituto compresa la veicolazione efficiente di dati informativi volti a monitorare gli impatti del lavoro agile sulla struttura.

Stato Maggiore della Difesa, VI Reparto (Sistemi C4I e Trasformazione): ha tra le principali funzioni quella di garantire operativamente la trasformazione digitale del Ministero della Difesa. Il ruolo del VI Reparto dello Stato Maggiore della Difesa, nell'ambito del processo di implementazione del lavoro agile è quello di elaborare modelli a supporto dei cambiamenti organizzativi e di individuare e attuare gli adeguamenti tecnologici necessari allo sviluppo di nuove modalità di lavoro flessibili.

Organizzazioni Sindacali: il presente Piano è adottato sentite le OO.SS., con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Quanto è stato fin qui esposto evidenzia come l'Amministrazione della Difesa abbia già raggiunto risultati soddisfacenti.

Non si possono, tuttavia, sottovalutare le criticità riscontrate sia nella fase di avvio della sperimentazione che nel periodo emergenziale, riconducibili per lo più a carenza di competenze digitali dei dipendenti, carenza di strumentazione informatica, carenza o, in alcuni casi, insufficienza dei servizi di connettività, difficoltà nella gestione della sicurezza dei dati e dei sistemi, difficoltà nella gestione di servizi non erogabili in modalità agile.

Continuando nel percorso intrapreso, occorre pertanto apportare i correttivi necessari, implementando le misure organizzative e gli strumenti oggi a disposizione, investendo sull'innovazione tecnologica, sull'innovazione organizzativa e sulla formazione.

Solo seguendo questo percorso il lavoro potrà effettivamente diventare una modalità ordinaria della prestazione lavorativa, come previsto dalle disposizioni normative.

Nella prospettiva, pertanto, di consentire l'accesso al lavoro agile almeno al 15% del personale che svolge attività lavorabili in modalità agile e che ne faccia richiesta, gli obiettivi, per il triennio, saranno finalizzati a:

- prevedere una "cabina di regia" fra i vari soggetti coinvolti a vario titolo nella stesura del POI.A (Stato Maggiore della difesa, Segretariato generale, Direzione generale per il personale civile, OIV, CUG, OPT), individuando nella Direzione generale per il personale civile il ruolo naturale di promotore e federatore, al fine di rafforzare il coordinamento organizzativo e l'individuazione dei relativi percorsi procedurali;
- implementare le attività di monitoraggio riguardanti sia il benessere organizzativo che le esperienze maturate sia in chiave individuale che in chiave di risultati complessivi, impatti e criticità sulla struttura;
- strutturare forme e modi del monitoraggio attuato dai dirigenti promotori del lavoro agile nell'ambito della unità organizzativa di appartenenza;
- implementare le attività di comunicazione e informazione al fine di sensibilizzare il personale verso un processo di cambiamento culturale e manageriale;
- consentire ad una vasta platea di dipendenti e di dirigenti di partecipare a percorsi formativi finalizzati ad ampliare le competenze direzionali e digitali; in particolare, per i dirigenti percorsi di approfondimento della cultura dell'obiettivo anche a medio e a breve periodo anziché "controllo" inteso in senso tradizionale, dell'utilizzo di forme di monitoraggio costante e mirato, in itinere ed *ex post*;
- per i dipendenti lo sviluppo di competenze organizzative e digitali soprattutto con riferimento alle funzionalità per le applicazioni da remoto;
- proseguire nella reingegnerizzazione in chiave di semplificazione e nella digitalizzazione dei processi e dei servizi, nonché nella dematerializzazione della documentazione.

La situazione attuale, evidenziata nella baseline, mette in risalto i risultati già raggiunti grazie all'impegno profuso dall'Amministrazione e degli interventi effettuati. Vi sono, comunque, ulteriori passi da fare per il miglioramento dell'azione organizzativa, continuando a investire in obiettivi di innovazione organizzativa e operativa.

Nella programmazione è stata posta particolare attenzione a quegli obiettivi introdotti per la realizzazione di ulteriori azioni necessarie al potenziamento del monitoraggio dei risultati conseguiti anche in termini di benessere organizzativo e di grado di soddisfazione dei dipendenti e dei dirigenti, al fine di acquisire dati e informazioni indispensabili a meglio comprendere le eventuali criticità e i margini di miglioramento.

dell'azione amministrativa. Al momento l'attività di monitoraggio riguarda solo alcuni aspetti e l'Amministrazione dovrà costruire, in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, apposite rilevazioni e indagini che consentiranno di rilevare i dati di interesse. Pertanto, alcune informazioni ora non sono disponibili.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	SOGGETTI/STRUTTURE COINVOLTE	
			SALUTE ORGANIZZATIVA					
	Previsione coordinamento organizzativo del lavoro agile	Assenza/Presenza coordinamento organizzativo del lavoro agile	Presente	Presente	Presente	Presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti del lavoro agile	
	Aggiornamento e miglioramento delle misure organizzative	Assenza/Presenza atto organizzativo interno	Presente	Presente (adozione nuovo regolamento modalità attive)	Presente	Presente	Persociv/SMD/SGD	
	Adozione iniziative finalizzate al benessere organizzativo	Assenza/Presenza mappatura attività	Presente mappatura attuale in fase emergenziale	Presente	Presente	Presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile	
	Miglioramento del sistema di monitoraggio	Assenza/Presenza monitoraggio sul lavoro agile	Allo stato non sono previste attività di monitoraggio sul benessere organizzativo presente in parte	Presente	Presente	Presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile	
	Implementazione del sistema di programmazione per obiettivi e/o per processi e/o per progetti	Assenza/Presenza di sistema di programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Presente in parte	presente	presente	presente	Referenti per il lavoro agile e dirigenti	
	Emanazione "Linee guida per l'utilizzo degli strumenti del sistemi informatici"	Assenza/Presenza "Linee guida per l'utilizzo degli strumenti di lavoro e dei sistemi informatici"	presente	presente	presente	presente	SMD VI Reparto	
	Implementazione iniziative di sensibilizzazione e informazione sul lavoro agile	Assenza/Presenza sezione web sul sito istituzionale della D.G. del personale civile dedicato al lavoro agile	Al momento non sussiste sezione web dedicata al lavoro agile	Creazione sezione web sul sito istituzionale della D.G. del personale civile dedicata al lavoro agile	presente	presente	Persociv	

Assenza/presenza di sistemi di collaborazione	Presenza di sistema di collaborazione**	SI	SI	SI	SMD VI Reparto
Applicativi consultabili da remoto	% di applicativi consultabile da remoto***	50%	60%	75%	SMD VI Reparto
Banche dati consultabili in lavoro agile	% di Banche dati consultabili in lavoro agile***	50%	60%	75%	SMD VI Reparto
Firma digitale tra i lavoratori agili	% Firma digitale tra i lavoratori agili	100%	100%	100%	SMD VI Reparto
Processi digitalizzati	% Processi digitalizzati***	40%	50%	75%	SMD VI Reparto
Servizi digitalizzati	% Servizi digitalizzati***	40%	50%	75%	SMD VI Reparto
Dotare di PC i lavoratori dipendenti destinati al lavoro agile	€ di investimento	100.000	****		SMD VI Reparto
Disporre di una infrastruttura digitale per lavoro agile	€ di investimento	800.000	1.500.000	3.500.000	SMD VI Reparto
Disporre di dispositivi e traffico dati	€ di investimento	5.000	****		SMD VI Reparto
Digitalizzazione dei processi e dei servizi	€ di investimento	1.000.000	2.000.000	2.000.000	SMD VI Reparto
INDICATORI QUANTITATIVI					
Estensione del lavoro agile a tutti i potenziali lavoratori agili	% dipendenti agili-efettivi	81% nel periodo emergenziale	>= 15% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile ¹	>= 15% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile ²	Persiciv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
INDICATORI QUALITATIVI					
Misurazione del livello di soddisfazione dei dirigenti e dei dipendenti	d) % dirigenti soddisfatti delle prestazioni rese in lavoro agile b) % di lavoratori soddisfatti del lavoro agile	Dati non disponibili	Introduzione attività di mentoring	presente	Persiciv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile

¹ La percentuale è subordinata e potrà variare tenuto conto della volontarietà dell'adesione al lavoro agile da parte del personale

² Vedi nota precedente

³ Vedi nota precedente

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
ECONOMICITA'						
Riduzione dei costi variabili di gestione (utenze, carta, cancelleria)	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	Dati non disponibili	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
EFFICIENZA						
Riduzione assenza del personale	n. giorni assenze anno rispetto a n. giorni assenze anno precedente	Dati non disponibili	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
IMPATTO SOCIALE						
Per i dipendenti	Riduzione ore per <i>commuting</i> casa-lavoro	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
Per i dipendenti	Work-life balance	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
IMPATTO AMBIENTALE						
Per la collettività	Minore quantità di stampe	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
IMPATTO ECONOMICO						
Per i dipendenti	Risparmio per riduzione <i>commuting</i> casa-lavoro	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
Per i dipendenti	Aumento spese per utenze	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio			Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
IMPATTI INTERNI						
Per l'A.D.	Miglioramento della salute e del clima organizzativo	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile
Per l'A.D.	Miglioramento della salute professionale	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv/SMD/SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile

Per l'A.D.	Miglioramento della salute economico-finanziaria	Dato al momento non disponibile	Introduzione attività di monitoraggio	presente	presente	Persociv:SMD:SGD con il supporto dei referenti per il lavoro agile.
------------	--	---------------------------------	---------------------------------------	----------	----------	---

**ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN REGIME LAVORO AGILE IN
AMBITO SEGRETARIATO GENERALE (REPARTI E UFFICI GENERALI)**

Tutte le attività che si svolgono attraverso PIATTAFORME TELEMATICHE, attraverso l'accesso al portale VIRTUAL DIFESA, previa autorizzazione del COR:

- 1) **SICOGF** (gestione dei capitoli di spesa, ordini di pagamento, accredito, emissione modelli B e C, programmazione e impiego dei fondi nelle materie di competenza);
- 2) **ADHOC** (trattazione, gestione e smistamento della posta attraverso il protocollo informatico; gestione flusso documentale);
- 3) **PORTALE TRASPARENZA** (inserimento e pubblicazione dati di competenza);
- 4) **GOPERS** (rilevamento delle presenze e assenze del personale);
- 5) **SIRAP** (sistema informatico di raccolta delle assenze/presenze del personale militare e civile dell'Area T/A);
- 6) **MAIL DI SERVIZIO - OUTLOOK** (tutte le comunicazioni istituzionali).

Inoltre risultano sempre attivabili da remoto:

- 7) **VIDEOCONFERENZE** (organizzazione e partecipazione, incontri con le OO.SS. e le Superiori Autorità).

**ATTIVITA' AMMINISTRATIVE NEI DIVERSI SETTORI DEL SEGRETARIATO
GENERALE**

- 1) Elaborazione di Appunti e Note nelle diverse materie di competenza dei vari Reparti/Uffici Generali (ad esclusione della stampa cartacea da effettuarsi a cura di personale in presenza);
- 2) Controllo e coordinamento generale delle attività non classificate (ad esclusione di tutte le attività classificate);
- 3) Attività di consulenza, studio e aggiornamento in tutte le materie di competenza;
- 4) Tutta l'attività istruttoria di esame, verifica, controllo atti, in forma materializzata, propedeutica all'emanazione dei provvedimenti di competenza;
- 5) Gestione delle pratiche relative al personale militare in materia di documentazione personale, matricolare e caratteristica, Fogli di viaggio;
- 6) Attività in materia di contabilità economica analitica del Centro di responsabilità amministrativa del Segretariato generale e gestione del bilancio per tutti i capitoli attestati all'Organo Programmatore SGD;
- 7) Predisposizione di memorie difensive, atti transattivi, accordi bonari e lodi arbitrali di competenza;
- 8) Attività di studio, individuazione, analisi e sviluppo di soluzioni di natura legale in materia di accordi, atti, approvvigionamenti e programmi europei e internazionali;
- 9) Coordinamento contrattuale e consulenza legale, supervisione finanziaria ed emanazione di direttive in materia di gestione finanziaria e gestione patrimoniale;
- 10) Monitoraggi in materia contrattuale ed implementazione della Direttiva 81/2009. Coordinamento ed esame delle pratiche relative a contratti da segretare, ovvero da eseguire con speciali misure di sicurezza;
- 11) Coordinamento, consulenza e supporto delle attività contrattuali di acquisizione tramite programma "foreign military sales";

ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN REGIME DI LAVORO AGILE IN AMBITO DIREZIONI GENERALI

Tutte le attività che si svolgono attraverso PLATTAFORME TELEMATICHE, attraverso l'accesso al portale VIRTUAL DIFESA, previa autorizzazione del COR:

- 1) SICOGE (gestione dei capitoli di spesa, ordini di pagamento, accreditamento, decreti di impegno di spesa, emissione modelli B e C, programmazione e impiego dei fondi nelle materie di competenza);
- 2) ADIIOC (trattazione, gestione e smistamento della posta attraverso il protocollo informatico; gestione flusso documentale);
- 3) PORTALE TRASPARENZA (inserimento e pubblicazione dati di competenza);
- 4) GOPERS (rilevamento delle presenze e assenze del personale);
- 5) SISTEMA NOIPA (variazioni stipendiali);
- 6) SIRAP (sistema informatico di raccolta delle assenze/presenze del personale militare e civile dell'Area T/A);
- 7) SIPEC;
- 8) SIREC;
- 9) INFOCIV;
- 10) CIRCE;
- 11) PERLAPA;
- 12) MAIL DI SERVIZIO - OUTLOOK (tutte le comunicazioni istituzionali);
- 13) Inserimento dati di competenza su Portali istituzionali (ARAN – INPS – INAIL etc.);

Inoltre risultano sempre attivabili da remoto:

- 14) VIDEOCONFERENZE (organizzazione e partecipazione, incontri con le OO.SS. e le Superiori Autorità).

ATTIVITA' AMMINISTRATIVE NEI DIVERSI SETTORI DELLE DIREZIONI GENERALI

- 1) Attività di consulenza, studio e aggiornamento in tutte le materie di competenza;
- 2) Attività di segreteria e gestione amministrativa del personale dipendente;
- 3) Attività relative all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- 4) Gestione delle pratiche relative al personale militare in materia di documentazione personale, matricolare e caratteristica. Fogli di viaggio;
- 5) Tutta l'attività istruttoria di esame, verifica, controllo atti, in forma dematerializzata, propedeutica all'emanazione dei provvedimenti di competenza;
- 6) Gestione del contenzioso (predisposizione atti, gestione istanze, esecuzione ordinanze/sentenze, predisposizione memorie, studi e ricerche in tema di precedenti giurisprudenziali). Con l'eccezione della necessità di consultazione di fascicoli cartacei;
- 7) Attività istruttoria e predisposizione comunicazioni di accoglimento/diniego di istanze di accesso agli atti;
- 8) Attività connesse alla concessione delle onorificenze e delle ricompense;
- 9) Attività istruttoria, di supporto e di coordinamento delle attività delle commissioni esaminatrici;
- 10) Predisposizione bandi di concorso. Attività propedeutiche all'organizzazione e gestione dei concorsi. Verifica requisiti concorrenti alle prove concorsuali. Concorsi e assunzioni magistrati e professori. Assunzioni categorie riservatarie e vittime del dovere;
- 11) Procedimento transito militari non idonei a impiego civile;
- 12) Ricostituzione rapporto individuale di lavoro;
- 13) Procedura per conferimento di incarichi dirigenziali e gestione decreti di nomina;
- 14) Contratti di lavoro personale neoassunto;
- 15) Attività connesse all'avanzamento Volontari in SP; Attività connesse allo stato giuridico dei Volontari in ferma prefissata di 1 anno; Attività connesse allo stato giuridico dei Volontari in ferma prefissata di 4 anni;

12) Attività relative al ruolo di Referente dell'AD nei confronti di CONSIP; Monitoraggio e coordinamento in materia di "acquisizioni CONSIP" (Concessionaria Servizi Informativi Pubblici S.p.a.), MEPA e centrali di committenza qualificate secondo la normativa vigente, monitoraggio acquisizioni extra - CONSIP.
13) Prenotazione vaccini antinfluenzali. Prenotazione tamponi COVID presso il Celio;
14) Catalogazione/archiviazione digitale dei file realizzati dal Centro Conferenze; Rassegna Stampa; Realizzazione materiale editoriale e gestione pagine web area tecnico-amministrativa;
15) Attività di studio, analisi e stesura di atti, provvedimenti amministrativi e note in materia di stato giuridico, relazioni sindacali, formazione e impiego, mobilità, comandi del personale civile;
16) Elaborazione ed emanazione di atti ordinativi in ottemperanza alle disposizioni del d.M. 16.1.2013; predisposizione delle TT.OO. degli Enti dell'Area T/A e delle eventuali varianti; Elaborazione della pianificazione d'impiego degli Ufficiali dell'Area T/A e T/I; formazione avanzata e addestramento del personale militare.
17) Attività finalizzate agli inserimenti nel mondo del lavoro dei volontari congedati senza demerito;
18) Predisposizione del bando di ricerca di professionalità sia interne che esterne per l'attribuzione degli incarichi di collaborazione;
19) Redazione degli atti procedurali all'impiego estero di personale militare e civile <i>ex lege</i> n. 1114/62;
20) Predisposizione delle direttive in materia antinfortunistica e di prevenzione e coordinamento delle relative attività negli ambienti di lavoro della difesa;
21) Attività di esame delle relazioni ispettive del Ministero della difesa e del Ministero dell'economia e delle finanze nonché attività di esame dei giudizi di responsabilità amministrativo-contabile;
22) Attività di istruttoria dei procedimenti e degli atti riguardanti i compiti istituzionali degli Enti e Organismi vigilati;
23) Attività di studio e stesura degli Accordi internazionali in materia di politica degli armamenti;
24) Analisi e redazione documentazione amministrativa di programma nell'ambito dei Programmi di competenza. Analisi e coordinamento tecnico-finanziario;
25) Predisposizione di disposizioni e direttive in materia di codificazione dei materiali e per l'attuazione degli indirizzi di alta amministrazione interessanti l'area tecnico-industriale;
26) Attività di supporto informatico. Studi e standardizzazione informatica in materia di innovazione tecnologica.

ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN REGIME DI LAVORO AGILE IN AMBITO DIREZIONI TECNICHE, COMMISSERVIZI E UFFICIO AMMINISTRAZIONI SPECIALI.

Tutte le attività che prevedono l'utilizzo di PIATTAFORME TELEMATICHE, attraverso l'accesso al portale VIRTUAL DIFESA:

- 1) **SICOGE** (gestione dei capitoli di competenza, ordini di pagamento, accreditamento, emissione modelli B e C, programmazione e impiego dei fondi nelle materie di competenza);
- 2) **ADHOC** (trattazione, gestione e smistamento della posta attraverso il protocollo informatico; gestione flusso documentale);
- 3) **PORTALE TRASPARENZA** (inserimento e pubblicazione dati di competenza);
- 4) **GOPERS** (rilevamento delle presenze e assenze del personale);
- 5) **MAIL DI SERVIZIO - OUTLOOK** (tutte le comunicazioni istituzionali);
- 6) **ALTRE PIATTAFORME/APPLICATIVI DI INTERESSE PER ATTIVITA' CONTRATTUALE;**

Inoltre risultano sempre attivabili da remoto:

- 7) **VIDEOCONFERENZE** (organizzazione e partecipazione);
- 8) **FREQUENZA CORSI DI FORMAZIONE ON-LINE;**

ATTIVITA' /PROCESSI DI LAVORO NEI DIVERSI SETTORI DI COMPETENZA

- 1) Pratiche relative alla gestione del personale civile alle proprie dipendenze. Attività relative al sistema di valutazione della *performance* individuale del personale civile;
- 2) Gestione delle pratiche relative al personale militare in materia di documentazione personale, matricolare e caratteristica;
- 3) Attività di segreteria. Attività relative alle relazioni con il pubblico;
- 4) Controllo regolarità documentazione certificati di viaggio missioni nazionali; iscrizione su piattaforma Sicef; liquidazione missioni; controllo e rilascio richieste di anticipo, rimborso missioni estere;
- 5) Supporto amministrativo del personale in partenza e rientro dall'estero. Assistenza ai Distaccamenti tramite applicativo Admil;
- 6) Predisposizione di ogni atto preventivo teso a garantire l'applicazione delle norme e delle direttive attinenti all'antifortunistica;
- 7) Attività relative all'anticorruzione e trasparenza con pubblicazione su "Amministrazione trasparente";
- 8) Attività connesse con pubblicità legale, *customer satisfaction*, istanze operatori economici per iscrizione albo fornitori; accesso agli atti documentale, civico e civico generalizzato;
- 9) Elaborazione di Appunti e Note nelle diverse materie di competenza (ad esclusione della stampa cartacea da effettuarsi a cura di personale in presenza);
- 10) *Policy*, indirizzo, coordinamento, anche tecnico, e controllo di tutte le attività delle Divisioni/Uffici/Servizi delle Direzioni (ad esclusione della gestione e custodia di tutta la documentazione classificata e del materiale classificato);
- 11) Impostazione e sviluppo di tutta l'attività contrattuale nel settore di competenza. Elaborazione dei capitolati tecnici e gestione tecnico-amministrativa dei contratti gravanti su capitoli di competenza;
- 12) Attività di studio e aggiornamento in tutte le materie di competenza. Coordinamento questioni normative;
- 13) Attività di studio e sviluppo tecnico, standardizzazione, approvvigionamento di mezzi e materiali;
- 14) Attività di progettazione. Attività connesse con l'elaborazione delle condizioni giuridico amministrative e delle clausole contrattuali e con la redazione di progetti di contratto per lavori, forniture e servizi con ditte nazionali ed estere;
- 15) Studi di fattibilità, contrattualizzazione, esecuzione dei programmi di ricerca tecnologica;

16) Attività connesse all'avanzamento e allo stato giuridico di Ufficiali e Sottufficiali; Attività connesse al richiamo e alla cessazione degli Ufficiali.
17) Procedura determinazioni di comandi e mobilità interna ed esterna del personale civile; procedura collocamento "fuori ruolo" di personale impiegato presso organismi internazionali e di magistrati militari designati a far parte del Consiglio della Magistratura Militare; procedura reclutamento personale docente Scuole militari; determinazione di stabilizzazione di personale comandato in entrata nell'A.D.;
18) Predisposizione piano attività formative e attività connesse ai corsi di formazione del personale militare e civile;
19) Procedura rimborso quote iscrizioni universitarie per tutto personale civile A.D. per esigenze "alta formazione"; concessione contributi per elevazione e aggiornamento culturale;
20) Gestione corsi SNA: acquisizione segnalazioni per tutto personale civile A.D., verifica/convalida iscrizione su Portale SNA, convocazione corsi e attività connesse (comunicazione presenze/trasmissione attestati, assistenza a personale per iscrizione su Portale SNA);
21) Attività relativa a programmazione finanziaria e a variazioni di bilancio. Ordini di accreditamento, decreti di impegno di spesa e pagamento competenze, emissione Modelli B e C.;
22) Pagamento spese di giustizia;
23) Monitoraggio dell'impiego dei fondi in termini di competenza e di cassa;
24) Monitoraggio annuale delle esigenze relative nell'ambito della gestione FUA per il personale civile; monitoraggio di cassa e dei piani di impiego dei capitoli/articoli di bilancio in funzione dell'alimentazione della banca-dati. Attività connesse all'elaborazione e alla certificazione del Fondo Risorse Decentrato per il personale civile;
25) Gestione delle attività di programmazione e controllo nonché di rilevazione economica. Gestione delle attività in tema di controllo interno di gestione e valutazione delle performance;
26) Attività connesse ad assistenza e benessere del personale. Ripetibilità emolumenti da terzi;
27) Attività connesse al trattamento economico eventuale del personale militare. Attività connesse al trattamento economico del personale civile delle aree funzionali e del personale militare transitato all'impiego civile. Gestione trattamento economico del personale dirigenziale;
28) Decreti di collocamento a riposo a qualsiasi titolo per tutti i dipendenti civili di Enti centrali e periferici, ad eccezione dei collocamenti a riposo per limiti di età; aggiornamento e validazione delle posizioni assicurative del personale civile dell'area centrale;
29) Procedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio e di concessione dell'equo indennizzo al personale militare (ad eccezione della eventuale necessaria consultazione di pratiche cartacee anteriori al 2013 sia di pensione privilegiata ordinaria, sia di equo indennizzo relative agli interessati);
30) Predisposizione dei provvedimenti concessivi e negativi di pensione ordinaria, di pensione privilegiata e di indennità "una tantum" privilegiata; predisposizione dei provvedimenti concessivi e di riliquidazione dei trattamenti c.d. di attività spettanti alle vittime del terrorismo, del dovere ed equiparati;
31) Predisposizione dei provvedimenti di costituzione della posizione assicurativa, di riunione e di ricongiunzione dei servizi; relazioni al Comitato di Verifica per le Cause di Servizio per richiesta di parere sulla dipendenza da causa di servizio;
32) Procedimento concessione speciali benefici alle vittime del dovere ed equiparati, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e superstiti (ad eccezione della eventuale necessaria consultazione di pratiche cartacee anteriori al 2013);
33) Procedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio e di concessione dell'equo indennizzo (ad eccezione della eventuale necessaria consultazione di pratiche cartacee anteriori al 2013). Per il personale civile corrispondenza e decreti pensioni privilegiate ante 2005 e corrispondenza e decreti equo indennizzo ante 6 dicembre 2011;
34) Controllo attività residuali della leva; monitoraggio sulle attività dei Centri/Uffici documentali;
35) Attività inerente al reclutamento, stato giuridico, avanzamento e documentazione del corpo militare della CRI, dei cappellani militari e del corpo militare dell'ACISMOM;
36) Per il personale civile corrispondenza e decreti pensioni privilegiate ante 2005 e corrispondenza e decreti equo indennizzo ante 6 dicembre 2011.

- 16) Attività inerenti al contenzioso giurisdizionale e amministrativo relativo alle procedure di gara nell'ambito contrattuale di competenza. Fatta salva la necessità di consultare materiale cartaceo;
- 17) Attività inerenti al contenzioso giurisdizionale relativo ai contratti stipulati e relative transazioni giudiziali. Fatta salva la necessità di consultare materiale cartaceo;
- 18) Esecuzione sentenze ed emissione dei provvedimenti di liquidazione. Liquidazione per risarcimento danni e per spese per liti e arbitrati. Attività riguardanti pignoramenti e fermi amministrativi. Fatta salva la necessità di consultare materiale cartaceo;
- 19) Istruttoria relativa a quesiti da sottoporre agli Organi consultivi per questioni attinenti agli aspetti contrattuali di competenza.
- 20) Istruttoria delle pratiche di responsabilità amministrativa e delle connesse relazioni alla Procura Regionale della Corte dei conti su danni erariali per perdita o cessione di materiali dell'attività contrattuale, costituzione in mora di presunti responsabili per danni erariali e recupero degli stessi;
- 21) Raccolta e tenuta della normativa tecnica di competenza. Attività di studio, emanazione di direttive e circolari nelle materie di proprio interesse;
- 22) Attività attinenti le pubblicazioni di bandi, atti di gara e altre comunicazioni sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, sui normali organi di informazione, sul sito internet della Direzione Generale, sui siti istituzionali previsti dalla vigente normativa;
- 23) Pratiche inerenti all'attività negoziale con preparazione atti amministrativi e atti dispositivi. Verifica requisiti operatori economici, registrazione contratti e impegni di spesa;
- 24) Richiesta del Documento Unico di regolarità contributiva;
- 25) Predisposizione della documentazione occorrente alle commissioni di valutazione delle domande di gara. Atti inerenti alla preparazione delle gare di appalto (ad esclusione dei soggi di gara);
- 26) Aggiudicazione e approvazione dei contratti (ad eccezione della stipula dei contratti in forma pubblico amministrativa);
- 27) Esame degli esiti di controllo di lavorazioni e di collaudi (ad esclusione dei collaudi in ditta e dell'effettuazione di audit in ditta, che richiedono la presenza fisica);
- 28) Contabilità dei lavori, revisione contabilità e relazioni tecniche;
- 29) Coordinamento delle attività connesse con l'assicurazione della qualità nell'ambito dei programmi nazionali e internazionali;
- 30) Gestione delle attività finalizzate alla determinazione dei prezzi;
- 31) Attività connesse ai programmi di omologazione e qualificazione. Emanazione dei certificati di omologazione e catalogazione;
- 32) Direttive, coordinamento e controllo sulla codificazione dei materiali approvvigionati;
- 33) Attività amministrative inerenti a Progetti e Lavori connessi ad Accordi internazionali o bilaterali e a Progetti e Lavori Esercito, Marina e Aeronautica;
- 34) Attività istruttoria propedeutica in materia di demanio e patrimonio;
- 35) Attività inerenti alla programmazione finanziaria e al bilancio anche degli Uffici Tecnici Territoriali dipendenti da Commiservizi e dalle Direzioni Tecniche;
- 36) Gestione dei capitoli di funzionamento. Elaborazione delle situazioni finanziarie, contabili e statistiche relative ai capitoli di competenza;
- 37) Monitoraggi di cassa. Monitoraggio della spesa. Revisione delle contabilità mensili;
- 38) Gestione delle variazioni di bilancio. Decreti di impegno. Decreti di pagamento ad impegno contemporaneo. Ordini di accreditamento. Ordini di pagamento. Approntamento decreti di annullamento di impegni;
- 39) Attività relative all'assegnazione ed all'emissione degli ordini di accreditamento in contabilità speciale in favore delle Direzioni di Amministrazione;
- 40) Predisposizione e notificazione mandati di pagamento alle Ditte fornitrici e agli Enti committenti e ai Responsabili del procedimento.

ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN REGIME DI LAVORO AGILE IN AMBITO AREA TECNICO-OPERATIVA
Preparazione, istruzione o redazione di atti o documenti a carattere amministrativo, legislativo, finanziario, tributario, tecnico, anche in relazione a processi amministrativi, attività legali e di contenzioso, convegni e conferenze
Segreteria (limitatamente alle attività che possono essere dematerializzate e/o gestite in remoto)
Traduzione di atti e documenti
Redazione di articoli, rubriche, notizie, recensioni, studi storici e sommari per le pubblicazioni delle FF.AA. o di altra istituzione, compresa la composizione e l'impaginazione di file di stampa o il montaggio di sequenze grafiche in formato digitale
Formazione e/o addestramento teorico-pratico a distanza
Studio e aggiornamento nell'ambito della propria materia
Aggiornamento di cataloghi digitali di archivi e biblioteche
Gestione di materiale informativo e divulgativo
Studio, consulenza, valutazione, programmazione e revisione di materie ad alto contenuto specialistico, che possa essere svolto in autonomia, anche allo scopo di fornire soluzioni a problemi tecnici/specifici
Direzione, coordinamento e gestione del personale di unità organizzative, anche di rilevanza esterna
Sviluppo, pianificazione, coordinamento di un sistema di gestione a supporto di attività scientifiche/giuridiche di tipo professionale, oltre alla redazione, predisposizione e sottoscrizione degli atti tipici della relativa professione
Pianificazione dell'attività manutentiva e compilazione di rapporti tecnici e di collaudo
Gestione operativa e manutenzione di sistemi informatici, con relativo supporto agli utenti, sia in ambito tecnico che applicativo
Gestione e sviluppo di software, banche dati nonché il controllo tecnico funzionale dei servizi informatici
Gestione di centri di elaborazione e comunicazione dati, nonché delle problematiche relative alla sicurezza informatica
Assistenza, manutenzione e potenziamento delle dotazioni informatiche
Raccolta, ricerca, controllo e analisi di elementi informativi basilari, di testi e dati di intelligence, con relativa archiviazione, trattazione e predisposizione di materiale al fine di stendere briefing informativi, gestione/aggiornamento/stesura dei documenti relativi al patrimonio informativo (limitatamente a quanto compatibile con i requisiti di sicurezza)
Ricerca e studio nel settore crittologico (limitatamente a quanto compatibile con i requisiti di sicurezza)
Progettazione, controllo e sviluppo di impianti ed apparati elettronici, optoelettronici, TLC e "tempest", reti, apparecchiature e congegni elettrici ed elettromeccanici, motori ed apparati meccanici, costruzioni edili
Acquisizione, elaborazione ed interpretazione dei dati necessari alla costruzione e l'aggiornamento della cartografia terrestre, nautica e geologica
Disegno cartografico e calcolo nei vari campi geotopocartografici e nautici

ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN REGIME DI LAVORO AGILE NELL'AMBITO DEGLI UFFICI CENTRALI (BILANDIFE, ONORCADUTI E ISPEDIFE)
BILANDIFE

Gestione personale militare e civile: banche dati; rilevazione presenze/assenze; straordinario; assunzioni; cessazioni; onorificenze; intendimenti impiego; formazione e addestramento; visite fiscali; aspettative; incarichi dirigenziali; certificazioni; TTOO, trattamento economico accessorio personale civile e valutazione della performance; rapporti e comunicazioni con le rappresentanze sindacali e con l'ARAN; documentazione caratteristica e matricolare, attività assistenziali, culturali e ricreative, borse di studio, colonie per i figli, spese per asili nido, contributi per l'elevazione culturale.

Gestione sistemi informatici: assistenza sistemica e di rete.

Attività CRA: impiego amministrativo delle risorse finanziarie per esigenze di Bilandife e degli organismi attestati a Bilandife ed emissione relativi OA e FD; spesa delegata e assunzione IPE.

Gestione Protocollo Informatico: smistamento documentazione in formato digitale e cartaceo in ingresso e in uscita.

Attività relative alla formazione del bilancio, con esclusione di quelle relative a: l'help desk di supporto ai funzionari delegati e gestione utenze; attivazione e gestione delle utenze per gli uffici SICOGE di verifica per il CRA 2 di Bilandife; programmazione delle esigenze degli Organi Programmatori di secondo livello attestati a Bilandife.

Attività relative alla gestione del bilancio.

Attività relative alla cooperazione internazionale e infrastrutture NATO.

Attività relative al trattamento economico del personale all'estero, con esclusione di quelle relative alla comunicazione ed elaborazione di direttive.

Attività relative ai rapporti istituzionali con organismi esterni, le gestioni amministrative speciali e per gli affari fiscali e doganali in ambito nazionale e intracomunitario: accreditamenti doganali per personale militare ex lege n. 185/1990; rapporti con il Ministero dell'Interno per transito personale straniero in Italia; ricezione pignoramenti presso terzi e inoltro organi competenti; gestione posizione IVA unica per acquisti intra/extra UE; richieste pareri/interpelli/consulenze in materia di gestione IVA.

Attività relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con esclusione di quelle relative alla sorveglianza sanitaria, all'esercitazione della prova di evacuazione, alla riunione periodica e agli interventi tecnici.

Attività di competenza dell'Ufficio per la prevenzione della corruzione, con esclusione di quelle relative alla gestione delle segnalazioni di whistleblower

Attività di competenza dell'Ufficio per la trasparenza, con esclusione di quelle relative al controllo della regolare attuazione dell'accesso civico, generalizzato e del riesame, ai sensi della normativa in materia di trasparenza.

ISPEDIFE

Accesso da remoto al Server Centrale

Ispezioni da remoto

Trattazione pratiche relative alle risultanze ispettive

Stesura appunti, note e promemoria

Gestione/utilizzo del Protocollo Informatico

Ricezione/invio comunicazioni tramite posta elettronica

Gestione e utilizzo piattaforma Gopers v.2

Gestione e utilizzo piattaforme on-line (INFOCTV, ANPAL, SIRAP, GEDAP, ecc.)

Attività di pianificazione (corsi, programmazione ferie/licenze, ecc.)

Video Tele Conferenze (VIC)

Webinar e altri corsi on-line.

ONORCADUTI

Preparazione, istruzione o redazione di atti o documenti a carattere amministrativo, normativo, finanziario, tecnico, anche in relazione a processi amministrativi ed atti d'impiego

Servizi di segreteria

Gestione del personale e delle attività connesse con l'impiego

Consultazione e catalogazione di atti e documenti storici

Formazione e/o addestramento teorico-pratico a distanza

Studio e aggiornamento nell'ambito della propria materia

Aggiornamento di cataloghi digitali di archivi e documentazione storica

Direzione, coordinamento e gestione del personale di unità organizzative, anche di rilevanza esterna

Gestione operativa e manutenzione di sistemi informatici, con relativo supporto agli utenti

Gestione e sviluppo di banche dati, elenchi, documenti

Informazioni relative ai Caduti e alla documentazione custodita presso gli archivi

Assistenza, manutenzione e potenziamento delle dotazioni informatiche

Servizio di Prevenzione e Protezione

Ufficio Postale

Benessere del personale

Acquisti e contratti

Convenzioni e Contenzioso

Gestione demaniale degli immobili, definizione delle pratiche relative a nuove acquisizioni, a dismissioni, a sistemazioni definitive di questioni pendenti

