



MINISTERO
DELL'INTERNO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
DEL MINISTERO DELL'INTERNO
(PIAO)

Triennio 2025 - 2027



MINISTERO
DELL'INTERNO

INDICE

Premessa	pag. 5
Sezione I – Il Ministero dell’Interno: funzioni e organizzazione	pag. 7
1. Scheda anagrafica dell’Amministrazione	pag. 7
2. Mission, competenze e struttura organizzativa	pag. 7
3. L’Unità di missione per l’attuazione del PNRR	pag. 16
4. Analisi strategica del contesto esterno e interno che caratterizza lo svolgimento dei compiti dell’Amministrazione	pag. 18
Sezione II - Valore pubblico	pag. 35
1. Le priorità di intervento dell’Amministrazione	pag. 35
2. Gli obiettivi di valore pubblico	pag. 47
3. Il PNRR	pag. 67
4. I servizi erogati dall’Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni	pag. 83
Sezione III - Performance	pag. 85
Sezione IV - Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 87
Sezione V - Organizzazione e capitale umano	pag. 89
1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane	
1.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 89
1.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 95
1.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 107
1.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 112
2. La pianificazione strategica delle risorse umane	
2.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 118
2.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 119
2.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 120
2.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 122
3. La formazione delle risorse umane	
3.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 124
3.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 131
3.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 139
3.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 144
4. L’organizzazione del lavoro agile	
4.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 151
4.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 158
4.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 159
5. Gli obiettivi di pari opportunità	pag. 164



Allegati

- All. 1 Sottosezione performance
- All. 2 Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza
- All. 3 Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Amministrazione civile
- All. 4 La pianificazione strategica del personale della Polizia di Stato
- All. 5 La pianificazione strategica del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Premessa

Le regole che governano i processi di pianificazione delle pubbliche amministrazioni sono state recentemente oggetto di un importante intervento di riforma, ispirato dall'esigenza di semplificare gli adempimenti burocratici e, al tempo stesso, massimizzare la trasparenza dell'attività amministrativa e ottimizzare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese.

L'obiettivo è stato perseguito attraverso l'introduzione di un unico strumento di programmazione e governance, il Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO, nel quale a partire dal 2022 sono confluiti una pluralità di piani in precedenza elaborati autonomamente e affidati a distinti centri di responsabilità interni alle pubbliche amministrazioni.

Il PIAO è disciplinato a livello legislativo dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ne definisce finalità, contenuti, termini e modalità di adozione. Per l'attuazione delle nuove disposizioni il decisore politico ha, inoltre, disposto che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica venissero individuati e abrogati, previa intesa in sede di Conferenza unificata, gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO ed ha rimesso al Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il compito di adottare, sempre previa intesa in sede di Conferenza unificata, un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Con decreto adottato di concerto tra il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze il 30 giugno 2022 è stato definito in dettaglio il contenuto del PIAO, articolato in sezioni e sottosezioni, ed è stato elaborato uno schema di piano-tipo per le amministrazioni. Sono stati, inoltre, introdotti gli strumenti di monitoraggio del PIAO, attraverso i quali l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance monitora la coerenza con gli obiettivi di performance. Il monitoraggio integrato mette a confronto contenuti, dati ed informazioni presenti nelle diverse sezioni e sottosezioni del Documento, per verificarne la coerenza e per fornire spunti strategici e operativi utili alle programmazioni future.

Il Ministero dell'Interno ha espresso il massimo sforzo per interpretare al meglio lo spirito della riforma, puntando ad un'attività di programmazione dei diversi settori e attività nei quali si esplicano le competenze istituzionali dell'Amministrazione oltre che contestuale, snella, organica, integrata e coerente. Ciò ha comportato, nell'ultimo triennio, una costante attività di elaborazione e aggiornamento dei contenuti della pianificazione, sempre ispirata dalla volontà di superare la molteplicità e conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione precedentemente in uso.

In particolare, il PIAO del Ministero dell'Interno assorbe e integra il Piano della performance, il Piano triennale della prevenzione della corruzione, il Piano triennale del fabbisogno di personale, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano della formazione. Inoltre, in coerenza con il quadro normativo sulla programmazione integrata, il Piano individua e illustra gli obiettivi di valore pubblico attesi quali effetti delle politiche dell'Amministrazione, obiettivi, pertanto, che delineano l'orizzonte finale e fungono da catalizzatore degli sforzi programmatici messi in campo.

In considerazione della complessità strutturale del Dicastero, nell'ambito del quale convivono diverse e articolate realtà organizzative e funzionali, per l'elaborazione del documento è

stato, in una prima fase, costituito presso il Gabinetto del Ministro un tavolo di lavoro, presieduto dal Referente della Performance e composto dai referenti della pianificazione strategica dei Dipartimenti e degli Uffici centrali, dall'OIV e dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il tavolo di lavoro ha curato la redazione della prima edizione del PIAO (PIAO 2022-2024).

I validi risultati raggiunti dal team hanno suggerito di consolidare la soluzione organizzativa sperimentata. Pertanto, con decreto del Ministro dell'Interno del 26 ottobre 2022 è stata istituita, presso l'Ufficio di Gabinetto, una Cabina di regia per la redazione e la pubblicazione del PIAO, con la medesima composizione del tavolo di lavoro.

Quest'anno, per il terzo anno consecutivo, la Cabina di regia ha coordinato le attività volte alla predisposizione e alla pubblicazione del Piano, il cui orizzonte programmatico copre il triennio 2025-2027.

L'iter seguito per la redazione del PIAO 2025-2027 ha inteso valorizzare l'esperienza maturata nel triennio precedente, confermando soluzioni e modalità operative che si sono rivelate valide ai fini della redazione di un documento di qualità e al tempo stesso ricercando formule innovative per massimizzare, nella progettazione della struttura e dei contenuti del documento, la semplificazione e l'integrazione.

In questa logica, il PIAO 2025 – 2027 assorbe anche i contenuti della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 286/99, fino al 2023 adottata dal Ministro con separato provvedimento. Analogamente, nel PIAO sono indicati i servizi erogati dall'Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni, in precedenza definiti dal Ministro con separato decreto.

Particolare attenzione è stata, altresì, dedicata alla formulazione degli obiettivi di valore pubblico attesi dall'azione amministrativa e alle strategie necessarie per la loro realizzazione.

Sezione I - Il Ministero dell'Interno: funzioni e organizzazione

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	Ministero dell'Interno
Acronimo	MINT
Sito Web	https://www.interno.gov.it/it
Social Media	 x.com/Viminale  www.youtube.com/ministerointerno  www.facebook.com/Viminale.MinisteroInterno
Indirizzo	Piazza del Viminale, 1 - 00184 Roma
Centralino	(+39) 06.4651
Sedi e contatti	https://www.interno.gov.it/it/contatti/uffici-centrali-e-periferici
Codice IPA	m_it

2. Mission, competenze e struttura organizzativa

L'azione del Ministero dell'Interno è prioritariamente orientata all'espletamento di un complesso di funzioni che, alla luce del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modifiche e integrazioni, afferiscono ai seguenti settori di competenza:

- amministrazione generale e supporto ai compiti di rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio;
- attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza pubblica;
- coordinamento tecnico operativo delle Forze di polizia, direzione e amministrazione della Polizia di Stato;
- tutela dei diritti civili, ivi compresi quelli concernenti l'immigrazione, l'asilo, la cittadinanza, le confessioni religiose;
- difesa civile, soccorso pubblico e prevenzione dai rischi;
- garanzia della regolare costituzione degli organi elettivi e del loro funzionamento e attività di collaborazione con gli enti locali;
- finanza locale;
- segretari comunali e provinciali;
- servizi elettorali;

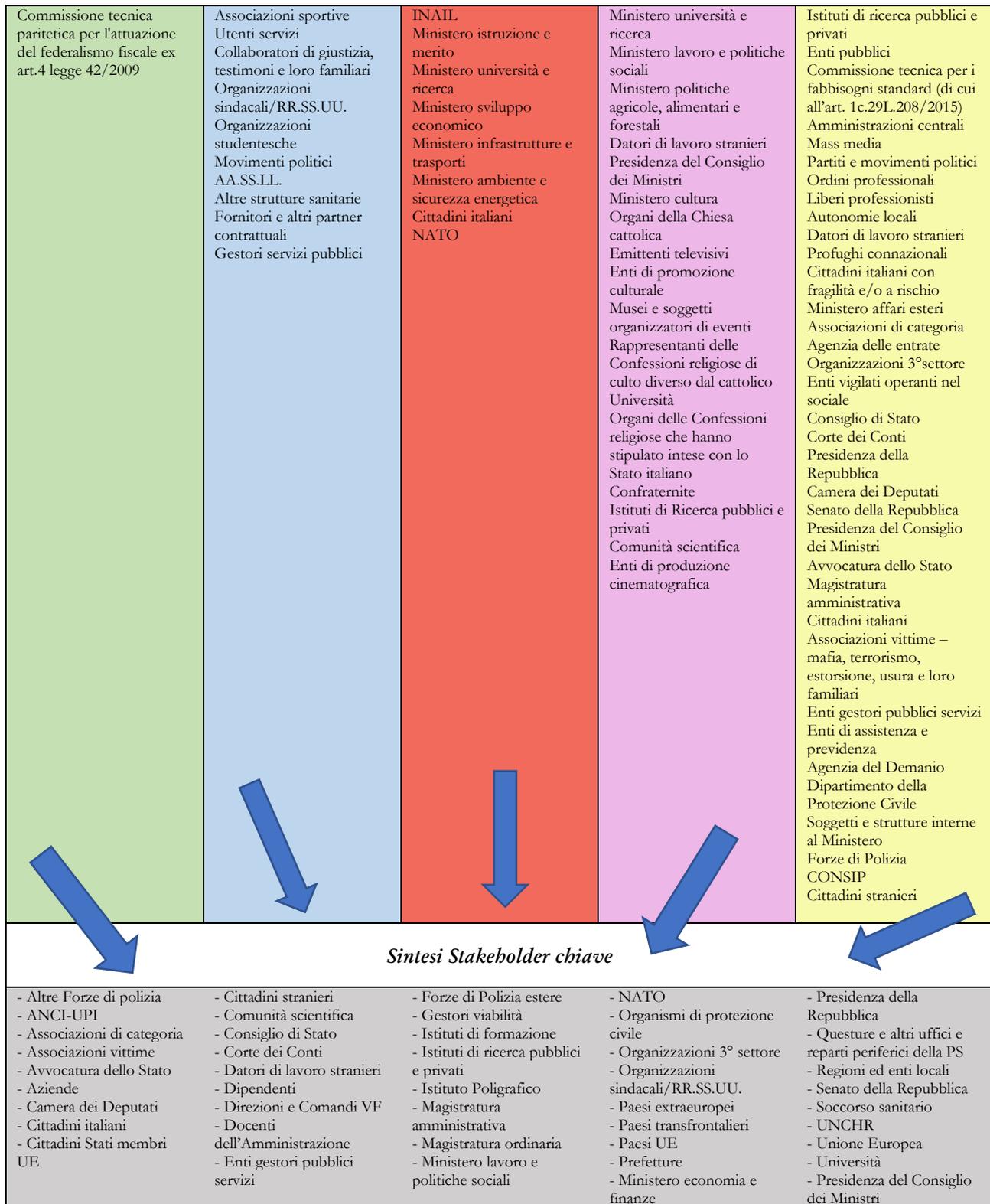
- vigilanza sullo stato civile e sull'anagrafe.

La peculiarità e l'ampiezza delle funzioni istituzionali implicano un riflesso "a vasto raggio" dell'azione complessiva che, in specifici settori, arriva ad interessare tutti i soggetti, pubblici e privati, presenti sul territorio nazionale.

L'esigenza di potenziare il proprio ruolo sociale, esprimendo con chiarezza e comprensibilità le linee di un agire imparziale, che garantisca l'affidamento da parte dei cittadini, nonché la volontà di perseguire *standard* sempre più elevati di qualità dei servizi, vede impegnato il Ministero dell'Interno in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i principali fruitori dei servizi. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Ministero favorisce infatti da tempo, presso le strutture in cui si articola e attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, il coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

Nel prospetto riepilogativo che segue sono indicati gli *stakeholder* con riferimento alle macroattività, che definiscono le principali attività svolte dall'Amministrazione in termini di *mission*, nonché il risultato di sintesi degli *stakeholder* chiave, ovvero quelli comuni a tutte le macroattività.

<i>Stakeholder dell'Amministrazione dell'Interno</i>				
<i>Interventi, servizi e supporto sul territorio</i>	<i>Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica</i>	<i>Soccorso pubblico, prevenzione incendi, difesa civile</i>	<i>Garanzia dei diritti e interventi per la coesione sociale, gestione flussi migratori, rapporti con le confessioni religiose e amministrazione FEC</i>	<i>Attività trasversali all'Amministrazione</i>
Prefetture Segretari provinciali e comunali Comuni Regioni Ministero Economia e Finanze Popolazione Mass media Ministero affari esteri Ministero infrastrutture e trasporti Ministero giustizia INPS Poste Italiane ANCI - UPI Istituti di ricerca pubblici e privati Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. Comunità montane Iscritti all'albo dei segretari comunali e provinciali in attesa di prima nomina Province Partiti e movimenti politici Commissioni elettorali circondariali - Uffici elettorali preposti alla proclamazione degli eletti Magistratura ordinaria Agenzia delle Entrate Fornitori di beni Istituto Poligrafico Amministrazioni centrali	Forze di polizia estere Magistratura ordinaria Amministrazioni centrali Regioni ed Enti locali Unione Europea Organismi extraeuropei Associazioni di categoria Associazioni vittime Mass media Aziende Istituti di credito e assicurativi Enti ed esercizi commerciali Istituti di vigilanza Magistratura amministrativa Organizzazioni umanitarie Dirigenti e altri operatori PS Altre forze di polizia Dirigenti prefettizi Dirigenti contrattualizzati Personale contrattualizzato Autorità centrali e provinciali PS Uffici Centrali Questure e altri uffici e reparti periferici della PS Cittadini italiani Cittadini stati membri UE Cittadini stranieri Paesi UE Paesi extracomunitari Organi costituzionali dello Stato	Dipendenti VF Direzioni e Comandi VVF Forze di Polizia Prefetture Popolazione Aziende Regioni ed Enti locali Enti pubblici Presidenza del Consiglio dei Ministri Soccorso sanitario Ferrovie dello Stato Gestori viabilità Ministero cultura Unione Europea ICAO ANAS Ministero economia e finanze Paesi UE Paesi transfrontalieri Autorità portuali ENAC Capitanerie di porto ISPRA Organismi di protezione civile Magistratura ordinaria Dipartimento Protezione Civile Associazioni di categoria Ordini professionali Associazione nazionale VVF Gestori locali pubblico spettacolo	Unione Europea Cittadini stranieri Organizzazioni 3° settore Associazioni di categoria Questure e altri uffici e reparti periferici della PS UNCHR Prefetture Ministero Economia e Finanze Autorità e Organi centrali e provinciali PS Cittadini italiani con fragilità e/o a rischio Popolazione Ministero giustizia Autonomie locali Sistema protezione richiedenti asilo e rifugiati Paesi UE Forze di Polizia estere ONU Ministero affari esteri -Ministero infrastrutture e trasporti Presidenza della Repubblica Paesi extracomunitari Consiglio di Stato Agenzia delle entrate Commissione per il riconoscimento della protezione internazionale Ministero istruzione e merito	Comuni Revisori dei conti Ordini professionali Popolazione Istituto Poligrafico Regioni ed Enti locali ANCI - UPI Prefetture Segretari comunali e provinciali Ministero economia e finanze Istituti di formazione Università Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. Dipendenti Questure e altri uffici e reparti periferici della PS Direzioni e Comandi VVF Docenti dell'amministrazione Fornitori di beni e servizi Aziende Comunità scientifica Liberi professionisti Altre forze di polizia Autorità centrali e provinciali PS Uffici Centrali Forze di polizia estere Unione Europea Organismi extraeuropei Paesi UE Paesi extracomunitari Magistratura ordinaria



Lo schema sopra riportato individua le seguenti quattro **macroattività** riconducibili ai cinque Dipartimenti in cui si suddivide l'organizzazione centrale del Ministero dell'Interno e dalla quale dipende l'organizzazione periferica costituita dalla rete delle Prefetture-Uffici territoriali del governo,

dalla rete delle Questure e degli Uffici territoriali della Polizia di Stato e dalla rete delle Direzioni regionali e dei Comandi provinciali dei vigili del fuoco:

- **interventi, servizi e supporto sul territorio** (Dipartimento per gli affari interni e territoriali e Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie);
- **contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica** (Dipartimento della pubblica sicurezza);
- **soccorso pubblico, prevenzione incendi, difesa civile** (Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile);
- **garanzia dei diritti e interventi per la coesione sociale, gestione flussi migratori, rapporti con le confessioni religiose e amministrazione FEC** (Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione).

Una quinta macroattività risulta trasversale all'Amministrazione e comprende i seguenti *asset*: progetti innovativi; formazione del personale; comunicazione; servizi *on line*; ricerca e sviluppo; attività di studio legislativa e normativa; contenzioso; acquisizione beni e servizi; riconoscimento del merito e del valore civile; assistenza e sostegno a soggetti in difficoltà; vittime civili e del dovere.

Il Ministero dell'Interno è accessibile tramite *web* sul sito www.interno.gov.it nonché, per specifica materia, sui siti tematici:

<https://dait.interno.gov.it>

<https://albosegretari.interno.gov.it>

www.poliziadistato.it

www.vigilfuoco.it/

www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it

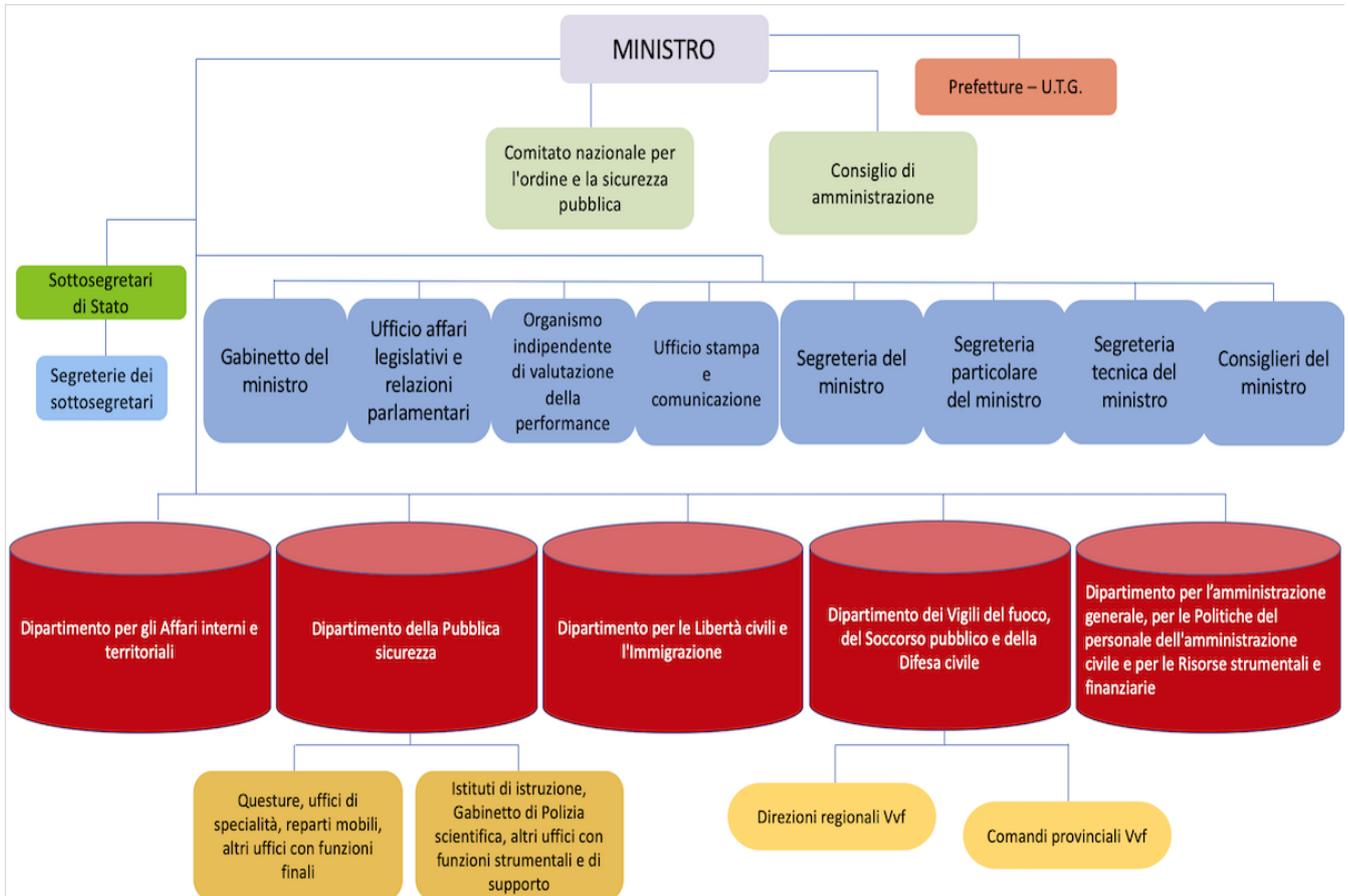
<http://politichepersonale.interno.it>

Anche gli Uffici sul territorio - Prefetture-UTG, Questure, Direzioni regionali e Comandi provinciali dei vigili del fuoco - hanno un proprio sito web (link <https://www.interno.gov.it/it/ministero/uffici-territorio>).

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Ministero si avvale di una struttura complessa, articolata a livello centrale in Dipartimenti e, a livello territoriale, in Prefetture-Uffici territoriali del governo e altri Uffici territoriali della Polizia di Stato e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Nell'organigramma e nelle informazioni di sintesi che seguono viene rappresentata graficamente e descrittivamente la **struttura organizzativa** del Ministero nel suo complesso alla data del 31 dicembre 2024.

MINISTERO DELL'INTERNO



A **livello centrale** l'Amministrazione dell'interno opera attraverso:

- **gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro:** Gabinetto; Ufficio affari legislativi e relazioni parlamentari; Ufficio stampa e comunicazione; Segreteria del Ministro, Segreteria particolare del Ministro, Segreteria tecnica del Ministro; Segreterie dei Viceministri (qualora nominati) e dei Sottosegretari. Gli Uffici di diretta collaborazione sono regolamentati dal d.P.R. 21 marzo 2002, n. 98 e successive modificazioni. Il Ministro si avvale anche di Consiglieri scelti tra persone dotate di elevata professionalità (art. 12 d.P.R. n. 98/2002);
- **i 5 Dipartimenti**, istituiti in attuazione del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni, quali “strutture di primo livello” per assicurare l’esercizio organico e integrato delle funzioni del Ministero e disciplinati dal d.P.C.M. 11 giugno 2019, n. 78 che ne definisce funzioni e organizzazione. I Dipartimenti rappresentano il segmento operativo della politica dell'Amministrazione e rispondono funzionalmente al Ministro. I Dipartimenti sono retti ciascuno da un Prefetto – Capo Dipartimento – Titolare del Centro di Responsabilità; il Dipartimento della pubblica sicurezza è diretto da un Prefetto con le funzioni di Capo della Polizia – Direttore Generale della pubblica sicurezza; il vertice della carriera prefettizia, al pari di altre amministrazioni complesse quali, ad esempio, il Ministero della difesa (carriera militare) e il Ministero degli esteri (carriera diplomatica), ha, dunque, il delicato compito di ricondurre ad unità le varie articolazioni del Dicastero, valorizzando

l'autonomia e l'elevata professionalità dei vari ruoli di personale dirigenziale e non che convivono all'interno della struttura ministeriale.

I Dipartimenti sono articolati in Direzioni centrali, a ciascuna delle quali è preposto un Prefetto, o un Dirigente Generale (Area Funzioni Centrali, Polizia di Stato, Corpo nazionale dei vigili del fuoco). Il Dipartimento della pubblica sicurezza è organizzato in Direzioni centrali e Uffici di pari livello, anche a carattere interforze.

Nell'ambito del Ministero opera, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Nel Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile è incardinato il Corpo nazionale dei vigili del fuoco con a Capo un dirigente generale dei vigili del fuoco con funzioni vicarie del Capo Dipartimento e operano il Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi e il Comitato centrale per la sicurezza tecnica della transizione energetica e per la gestione dei rischi connessi ai cambiamenti climatici, organi tecnici con funzioni consultive e propositive.

Nel Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale per le Autonomie, operano l'Ufficio VI - Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali e l'ufficio Programmazione e Gestione economico-finanziaria e formativa dei segretari comunali e provinciali, deputati all'attività di supporto al Consiglio Direttivo del medesimo Albo, e, più in generale, alla gestione di tutti gli affari giuridici, finanziari ed organizzativi correlati all'importante categoria professionale dei segretari comunali e provinciali, essenziale per il funzionamento degli enti locali e per la tutela della legalità, del buon andamento e dell'efficacia dell'azione amministrativa di Comuni, Province e Città metropolitane, esercitando anche un'attività di coordinamento e supporto alle Prefetture-UTG, sedi delle Sezioni regionali.

Nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione opera la **Commissione nazionale per il diritto di asilo**, che costituisce l'Autorità di riferimento del sistema italiano di protezione internazionale, avendo compiti di indirizzo e coordinamento delle **Commissioni e delle Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale**, che sono i Collegi competenti al riconoscimento delle varie forme di protezione internazionale. Si tratta di 43 Organismi collegiali (20 commissioni e 21 sezioni) titolari di attribuzioni autonome e allocate nelle province dove è storicamente maggiore la presenza di richiedenti asilo e di sedi di Centri di accoglienza, mentre le competenze decisionali in materia di eventuale revoca e cessazione delle forme di protezione medesime spettano direttamente alla Commissione Nazionale.

Nell'ambito del Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, operano, tra l'altro, gli Uffici per le attività del **Commissario per il coordinamento delle iniziative antiracket e antiusura e del Commissario per il coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime di reati di tipo mafioso e dei reati intenzionali violenti**, nonché il **Comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle infrastrutture e degli insediamenti prioritari**.

Appartengono, altresì, all'Amministrazione dell'interno, l'**Ufficio che si occupa della gestione e attuazione del Programma nazionale dei servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti** e la **Struttura per la prevenzione antimafia**.

A **livello territoriale** il Ministero, in ragione dei rilevanti compiti ad esso affidati, è dotato di una composita articolazione, di seguito sintetizzata:

- n. **103 Prefetture-UTG**, presenti in ciascuna Provincia e rette da un Prefetto che rappresenta il Governo sul territorio; il Prefetto del capoluogo di Regione è anche Rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie locali;
- n. **2 Commissariati del Governo** nelle Province autonome di Trento e Bolzano, cui è affidato il coordinamento delle attività statali sul territorio. In Valle d'Aosta non è previsto alcun organismo decentrato, in quanto tutte le funzioni prefettizie sono svolte dal Presidente della Regione;
- n. **106 Questure**, quali articolazioni dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, cui si aggiungono altri Uffici territoriali della Polizia di Stato;
- n. **17 Direzioni regionali, n. 1 Direzione interregionale (Veneto e Trentino - Alto Adige)** e n. **103 Comandi del CNVVF**, articolati in distaccamenti ed ulteriori unità organizzative a carattere specialistico (reparti e nuclei). In Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano il Corpo nazionale non è presente in quanto le sue funzioni sono affidate a Corpi territoriali dei Vigili del Fuoco.

Le informazioni di dettaglio sull'articolazione degli Uffici e sulle connesse funzioni sono reperibili sul sito istituzionale del Ministero, Sezione Amministrazione trasparente, Sottosezione Organizzazione - Articolazione degli Uffici (link <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-uffici>).

La macchina amministrativa così configurata consente di agire capillarmente, specie in quei settori di particolare impatto sociale - quali la sicurezza, il soccorso pubblico, la coesione e l'integrazione sociale, la gestione dei processi migratori nonché i servizi specifici all'utenza nei campi di competenza - in cui è imprescindibile favorire il massimo raccordo tra i vari soggetti pubblici e privati operanti sul territorio e avvicinare quanto più possibile le istituzioni al cittadino.

In ambito provinciale, le Prefetture-UTG svolgono, a tal fine, un'azione propulsiva, di indirizzo, di mediazione sociale e di intervento, di consulenza e di collaborazione, anche rispetto agli Enti locali, in tutti i campi del "fare amministrazione", in esecuzione di norme o secondo prassi consolidate.

Tra le sedi istituzionali più rilevanti ai fini dell'integrazione operativa e del confronto, figurano i **Comitati provinciali per l'ordine e la sicurezza pubblica** e le **Conferenze regionali delle Autorità di pubblica sicurezza**, organi consultivi del Prefetto la cui composizione, allargabile anche a soggetti esterni all'Amministrazione della pubblica sicurezza, contribuisce a rendere trasparente la natura della funzione prefettizia.

Parimenti, le **Conferenze provinciali e regionali permanenti** istituite presso le Prefetture-UTG per coadiuvare il Prefetto nel coordinamento delle attività degli Uffici periferici dello Stato e nell'attuazione del principio di leale collaborazione nei rapporti con le autonomie locali, vedono la partecipazione, oltre che dei responsabili delle amministrazioni periferiche dello Stato, anche dei rappresentanti delle amministrazioni territoriali, nonché di altri soggetti istituzionali di volta in volta interessati.

Nel campo del sociale operano attivamente, presso ogni Provincia, i **Consigli Territoriali per l'Immigrazione** - presieduti dal Prefetto e composti oltre che da rappresentanti delle amministrazioni locali dello Stato e delle autonomie locali, anche da enti attivi nell'assistenza degli immigrati, da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e dei lavoratori extracomunitari - che rappresentano una preziosa risorsa per gestire, in sinergia tra più soggetti istituzionali e non, i problemi connessi al fenomeno migratorio.

Per le funzioni relative al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose, presso ogni Direzione regionale dei vigili del fuoco è attivo un **Comitato tecnico regionale** (CTR) nel quale sono presenti amministrazioni statali, regionali e locali nonché associazioni di categoria e componenti sanitarie.

Il **personale del Ministero dell'Interno** in servizio al 31 dicembre 2024 (di seguito 'forza effettiva') ammonta, complessivamente, a 150.159 unità, di cui 4.042 dirigenti e 146.117 dipendenti di livello non dirigenziale, distribuiti, secondo le diverse carriere, nel modo che segue:

	DIRIGENTI	PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE		
PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO	Carriera Prefettizia	Comparto Funzioni Centrali		
	996	Area funzionari	Area assistenti	Area operatori
		5773	8310	700
	Area Funzioni Centrali			
	I^ fascia	II^ fascia		
2	126			
	Totale: 1124	Totale: 14.783		
POLIZIA DI STATO Dati consolidati al 31 dic. 2024	2.669	95.262		
	Totale: 97.931			
CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO	249	36.072 ¹		
	Totale: 36.321²			
Totale generale	4.042	146.117		

Per la **categoria dei Segretari Comunali e Provinciali**, gestita, tramite l'Albo Nazionale, nell'ambito del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Direzione Centrale per le Autonomie, tutte le informazioni possono essere reperite sul sito <https://albosegretari.interno.gov.it>

Le informazioni sul personale non dipendente che opera presso l'Amministrazione sono rinvenibili nella Sezione *Amministrazione trasparente*, Sotto-sezione *Consulenti e collaboratori* dei siti del Ministero dell'Interno, della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e delle Prefetture-UTG e dell'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali.

¹ L'organico include n. 801 Allievi Vigili del Fuoco del 100° corso di formazione avviato in data 27 dicembre 2024.

² Data di rilevazione: 31/12/2024; sono incluse 7 unità in fuori ruolo.

3. L'Unità di Missione per il PNRR

L'Unità di missione per il PNRR, istituita ai sensi del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108, consiste in una struttura di livello dirigenziale generale che si colloca nell'ambito del centro di responsabilità *Gabinetto del ministro* e rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR, per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente agli interventi a titolarità del Ministero dell'Interno.

La struttura è articolata in tre uffici dirigenziali di livello non generale:

L'**Ufficio di coordinamento della gestione** svolge funzioni di presidio sull'attuazione degli interventi PNRR di competenza del Ministero dell'interno e sul raggiungimento dei relativi *milestone* e *target*. L'ufficio coordina, inoltre, la gestione finanziaria degli investimenti di pertinenza del Ministero ed emana linee guida per assicurare la correttezza delle procedure di attuazione e rendicontazione. Adotta, infine, le iniziative necessarie a prevenire eventuali frodi e conflitti di interesse e ad evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi;

L'**Ufficio di monitoraggio** coordina le attività di monitoraggio sull'attuazione degli interventi di competenza del Ministero dell'interno e provvede a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati di avanzamento finanziario e di realizzazione fisica e procedurale degli investimenti, nonché l'avanzamento dei relativi *milestone* e *target*;

L'**Ufficio di rendicontazione** e controllo provvede, relativamente agli interventi PNRR di competenza del Ministero dell'interno, a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati necessari per la presentazione delle richieste di pagamento alla Commissione europea. A tal fine, verifica la regolarità delle procedure e delle spese e il conseguimento di *milestone* e *target*, riceve e controlla le domande di rimborso dei soggetti attuatori, lo stato di avanzamento finanziario e il raggiungimento di *milestone* e *target* in coerenza con gli impegni assunti.

Il dirigente di prima fascia responsabile dell'Unità di missione ne coordina le attività e le funzioni e partecipa alla Rete dei referenti delle amministrazioni centrali titolari di intervento.

Il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode PNRR

Al fine di presidiare efficacemente l'attività di prevenzione e di contrasto alla corruzione riferita agli investimenti connessi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nell'ambito dell'Unità di missione è stato istituito il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode PNRR, con il compito di esaminare la struttura organizzativa dell'Amministrazione, i processi, gli attori, nonché le misure e i controlli già esistenti a tutela della regolarità e della legittimità delle procedure amministrative e contabili. Il Gruppo di lavoro opera in stretta sinergia con le altre strutture ministeriali competenti che svolgono attività di gestione degli interventi e di controllo delle procedure amministrative e di spesa, in particolare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché con la Rete dei Referenti Antifrode del PNRR presso il Dipartimento della Ragioneria Generale, della quale fanno parte alcuni dirigenti della predetta Ragioneria Generale, per la Guardia di Finanza, il Capo Ufficio Tutela Uscite e Mercati, un ufficiale del III Reparto Operazioni del Comando Generale, nonché il Comandante del Nucleo Speciale Spesa Pubblica e Repressione Frodi Comunitarie, ed un referente antifrode designato da ciascuna Amministrazione centrale titolare di interventi PNRR.

Per il Ministero dell'Interno è stato designato il Capo dell'ufficio di Rendicontazione. Il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode è composto dal Capo dell'Unità di missione, dal Dirigente dell'Ufficio Coordinamento della Gestione, dal Dirigente dell'Ufficio di Rendicontazione, dal Dirigente dell'Ufficio Monitoraggio della medesima Unità, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero dell'Interno, dal Direttore centrale della Finanza Locale del Dipartimento Affari Interni e Territoriali, e dal Direttore centrale per la Prevenzione e la Sicurezza Tecnica del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile.

Nello specifico, il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode PNRR ha il compito di:

- definire e adottare, in linea con quanto stabilito dalla Rete dei referenti antifrode, la strumentazione operativa di riferimento da utilizzare, nonché la procedura da seguire per l'analisi, l'individuazione e la valutazione dei rischi di frode del PNRR;
- raccogliere la documentazione e le fonti di informazioni necessarie per procedere alla valutazione dei rischi di frode;
- individuare eventuali nuovi rischi;
- eseguire (ed approvare) l'autovalutazione del rischio frode delle misure PNRR di competenza e le eventuali azioni di miglioramento e/o correttive da porre in essere;
- monitorare il sistema antifrode PNRR posto in essere e, in particolare, lo stato di avanzamento delle attività previste nell'eventuale piano d'azione;
- rivedere periodicamente la valutazione effettuata, a seconda dei livelli di rischio e dei casi di frode intercettati nell'attuazione delle misure PNRR di propria competenza, nel corso del periodo di esecuzione del Piano.

4. Analisi strategica del contesto esterno e interno che caratterizza lo svolgimento dei compiti dell'Amministrazione

Contesto esterno

Nel quadro delle direttrici strategiche volte a garantire che l'intera attività amministrativa si sviluppi in un contesto coerente con le linee programmatiche di Governo, si evidenzia che l'azione del Ministero dell'Interno è influenzata da taluni fenomeni particolarmente rilevanti, emergenti dall'attuale scenario socio-economico, interno e internazionale, e precisamente:

- la criminalità interna ed internazionale, che richiede costantemente una strategia organica e coerente di contrasto, mirata anche ad una particolare tutela dello sviluppo delle attività economiche ed imprenditoriali; il fenomeno terroristico, interno e internazionale, anche di matrice fondamentalista, che nel moltiplicarsi degli scenari di attenzione pone il tema della lotta alla radicalizzazione e della capacità di risposta nazionale nelle situazioni di crisi; la globalizzazione del crimine che sempre più impone una intensificazione della cooperazione in ambito europeo ed internazionale per consentire – in una logica di sviluppo degli scambi informativi e di comunicazione tra i vari sistemi di intelligence – adeguate strategie di prevenzione e contrasto;
- il moltiplicarsi dei reati informatici (cybercrime) per il sempre più diffuso utilizzo della rete;
- gli elementi critici - tra cui quelli connessi alla dequalificazione dei centri urbani, alla sussistenza di reati diffusi, alla incidentalità sulle strade, allo scadimento delle forme di ordinata convivenza civile – che inficiano la sicurezza sul territorio e continuano a porre l'esigenza di una costante e stringente azione volta a ripristinare condizioni di legalità e sicurezza ed a promuovere e favorire, anche attraverso i Prefetti, forme sempre più efficaci di coesione sociale. Prosegue pertanto il potenziamento dei livelli di sicurezza integrata ed urbana, attraverso: il pieno coinvolgimento del mondo delle autonomie, nel rinnovato quadro dei rapporti tra gli organismi statali e gli Enti locali e territoriali, a garanzia di un adeguato coordinamento dei vari livelli istituzionali, con l'attivazione di forme di sempre maggiore interazione, nello spirito della leale collaborazione; i progetti territoriali di sicurezza integrata sulla base dell'azione coordinata tra le diverse Forze di polizia, i privati e le istituzioni, quale strumento privilegiato per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa. Un apporto considerevole in tal senso continuerà ad essere fornito dai piani assunzionali della Polizia di Stato attraverso la prosecuzione e il consolidamento dei processi finalizzati a garantire la copertura dell'organico mediante procedure di reclutamento per incrementare i servizi di prevenzione e di controllo del territorio e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;
- il flusso di migranti che continua a giungere nel territorio nazionale che richiede lo sviluppo e l'attuazione di specifiche linee di azione in materia di accoglienza dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale, ivi compresi i soggetti vulnerabili e i minori stranieri non accompagnati (MSNA), con interventi volti a potenziare il Sistema Accoglienza anche in relazione alle conseguenze degli eventi bellici ancora in atto in Ucraina e con riferimento allo stato di emergenza prorogato da ultimo, fino al 31 dicembre 2024, in conseguenza dell'eccezionale incremento dei flussi migratori cui ha fatto seguito l'OCDPC n. 984 del 16 aprile 2023 con la quale il Capo del Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione è stato nominato Commissario delegato, con conseguente necessità di:

- proseguire nelle azioni di coordinamento, monitoraggio e vigilanza delle misure e delle procedure finalizzate all'assistenza dei minori stranieri non accompagnati provenienti dall'Ucraina, ivi comprese le procedure amministrative relative all'applicazione dell'art. 31 bis del Decreto Legge 21/2022 convertito con modificazioni nella Legge n. 51/2022 e dell'OCDPC n. 898 del 23/06/2022, successivamente modificato dall'art 3 del Decreto Legge n. 16 del 2/03/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 46/2023. Per lo svolgimento di tali attività permangono le funzioni del Capo del Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione, nominato Commissario delegato, ai sensi dell'ordinanza del Capo Dipartimento della protezione civile n. 876 del 13 marzo 2022;

- proseguire nell'esercizio delle funzioni volte ad assicurare accoglienza in favore delle categorie di sfollati beneficiari di protezione temporanea ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 28 marzo 2022 recante "misure di protezione temporanea per le persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso";

- potenziare il Sistema Asilo all'interno del quale operano le Commissioni e le Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale, sia attraverso un rafforzamento del personale, iniziato con le prime immissioni di Funzionari già a decorrere da febbraio 2024, sia attraverso azioni di natura organizzativa e di monitoraggio avviate e condotte dalla Commissione nazionale per il diritto di asilo al fine del rafforzamento della capacità decisionale dell'intero Sistema;

- potenziare progressivamente la capacità del sistema di accoglienza, della rete degli *hotspot* e dei CPR nell'ambito del territorio nazionale, anche nel contesto delle attività svolte dal Capo del Dipartimento-Commissario Delegato di cui alla citata OCDPC n. 984 del 16 aprile 2023, per il tramite della struttura di supporto, dei soggetti attuatori e delle altre istituzioni individuate a tal fine dalle ordinanze del Capo Dipartimento della Protezione Civile.

In materia di *governance* del sistema di accoglienza il numero di migranti che sono destinatari di provvedimenti di espulsione rende altresì necessario continuare ad assicurare la funzionalità dei centri di permanenza per il rimpatrio, anche sotto il profilo della tutela dei diritti, e alla luce della direttiva recante "criteri per l'organizzazione dei centri di permanenza per i rimpatri previsti dall'articolo 14 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni", adottata con decreto del Ministro dell'Interno del 19 maggio 2022 nonché delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 10 marzo 2023, n. 20, (c.d. Decreto Cutro) - convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 50 del 5 maggio 2023 - in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri in applicazione delle quali sono state individuate soluzioni strutturate per l'*hotspot* di Lampedusa, allo scopo di prevenire situazioni di grave sovraffollamento in caso di arrivi consistenti e ravvicinati. Continua ad essere attiva la struttura di supporto al Commissario delegato (ex art. 1, comma 3 OCDPC n. 984/2023 e art. 3, comma 1 OCDPC 994/2023) e l'unità operativa ad hoc cui è affidata la supervisione e il coordinamento degli interventi organizzativi e logistici connessi all'accoglienza dei migranti presso il predetto hotspot la cui gestione dei servizi è affidata alla Croce Rossa Italiana mediante convenzione. Allo stato, la capacità di accoglienza nell'ambito del territorio nazionale è stata ampliata di circa il 25% con un incremento di oltre 20.000 posti. Inoltre, a seguito dell'ampliamento di strutture preesistenti nonché di realizzazione di nuovi centri, sono stati attivati 4.158 posti per la primissima accoglienza presso i principali luoghi di sbarco.

Proseguono le attività dei Prefetti delle Regioni interessate -anche in veste di Soggetti attuatori- per l'attivazione di strutture per l'accoglienza dei migranti. La gestione del fenomeno migratorio investe altresì il processo di integrazione dei regolarmente soggiornanti, atteso che il loro coinvolgimento in percorsi mirati di alfabetizzazione, formazione, partecipazione attiva al territorio ne agevola evidentemente l'inserimento nel contesto di appartenenza e ne favorisce la reale e completa integrazione sociale, culturale ed economica. In tal senso è orientato il Piano Nazionale per l'Integrazione dei titolari di protezione internazionale per il triennio 2022-2024);

- il nuovo Patto europeo sulla migrazione e l'asilo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 22 maggio 2024 ed entrato in vigore l'11 giugno 2024, che riforma l'intero quadro europeo per la gestione delle tematiche anzidette. Il corpus normativo in cui si sostanzia il Patto è articolato in nove regolamenti e una direttiva la cui esecuzione decorrerà dal 12 giugno 2026. Date le interconnessioni tra di loro, la Commissione ha individuato dieci elementi fondamentali c.d. *building blocks* che declinano i contenuti del Patto e guidano la predisposizione del Piano di attuazione Nazionale (PAN) da parte degli Stati membri.

Per l'Italia, il PAN è stato elaborato sulla base delle linee strategiche individuate dal Comitato di coordinamento nazionale, presieduto dal Capo del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, dalla Struttura di missione, presieduta da un viceprefetto con incarico speciale, entrambi rispettivamente istituiti dal Ministro dell'Interno con D.M. n. 6327 e 6328 dell'11 luglio 2024.

I dieci elementi di cui sopra riguardano:

1. Eurodac; 2. Screening e procedure alla frontiera; 3. Accoglienza; 4. Procedura di protezione internazionale; 5. Rimpatri; 6. Procedura per la determinazione dello Stato membro responsabile dell'esame di una richiesta di protezione internazionale; 7. Meccanismo di solidarietà; 8. Emergenza / Crisi; 9. Garanzie e diritti; 10. Reinsediamento, inclusione e integrazione.

Ad essi si aggiunge un capitolo undicesimo dedicato alla "Dimensione esterna", di rilevanza strategica, sulle azioni di prevenzione dei flussi migratori irregolari.

Ogni elemento costitutivo evidenzia la ricaduta degli obblighi giuridici previsti dal Patto sulle procedure amministrative, l'organizzazione e le capacità, in termini di risorse infrastrutturali, umane e materiali, che gli Stati membri, la Commissione e le Agenzie dell'Unione Europea, ciascuno per la parte di rispettiva competenza, sono chiamati a realizzare entro il 12 giugno 2026, prevedendo il relativo fabbisogno in termini finanziari.

Il Piano Nazionale è uno strumento programmatico di indirizzo che individua gli ambiti prioritari di intervento e le misure concrete di attuazione del Patto Europeo Migrazione e Asilo, promuovendo la formulazione di una strategia nazionale che garantisca l'adeguamento del quadro legislativo nazionale e favorisca l'utilizzo complementare delle risorse disponibili evitando la frammentazione degli interventi.

Presentato lo scorso dicembre alla Commissione UE, esso contiene una stima delle risorse finanziarie necessarie all'adempimento degli obblighi del Patto europeo sopra richiamato.

- il più ampio scenario internazionale, nell'ambito del quale si intende: proseguire gli interventi di cooperazione con i partner europei e con i Paesi terzi di origine o di transito dei flussi migratori, attraverso aiuti e progettualità mirate alla protezione dei rifugiati e allo sviluppo socio-economico di

quei Paesi; continuare a garantire la protezione dei più vulnerabili e vie di accesso sicure e legali sul territorio italiano a chi ne abbia realmente diritto;

- la gestione delle frontiere esterne dell'UE, che vede l'Italia uno dei Paesi Europei maggiormente impegnati. Emerge, dunque, la necessità di adeguare e migliorare la capacità di accoglienza anche attraverso il supporto di fondi comunitari (FAMI). In tema di integrazione, la gestione del fenomeno migratorio ha imposto l'adozione di un ormai imprescindibile coordinamento e cooperazione tra tutti i livelli istituzionali coinvolti, oltre che il rafforzamento delle partnership con tutti i soggetti istituzionali, all'interno di obiettivi ed interventi coordinati, per assicurare, in coerenza al principio di sussidiarietà, l'elaborazione e l'attuazione di misure adeguate alle peculiarità di ciascun territorio. Attraverso la programmazione del Fondo Asilo Migrazione ed Integrazione – che ha una dotazione comunitaria per il periodo 2021-2027 di 512.623.353,00 euro a cui va aggiunto un equivalente cofinanziamento nazionale per un totale di 1.025.246.706,00 - si intende rafforzare le reti di intervento del sistema di gestione delle politiche migratorie, connettendo i servizi di riferimento, migliorando e uniformando, a livello nazionale, la capacità di risposta degli uffici pubblici ai fabbisogni espressi dai migranti;

- il contesto europeo, nell'ambito del quale si dovrà garantire il miglior utilizzo delle risorse comunitarie, a valere sul PNRR, in attuazione dei singoli interventi previsti nel predetto Piano, tra i quali rientra la MISSIONE 1- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, - Cultura 4.0 (M1C3), Misura 2, Investimento 2.4 "Sicurezza sismica nei luoghi di culto, restauro del patrimonio FEC e siti di ricovero per le opere d'arte", per la quale il Ministero della cultura, titolare della misura, ha attribuito alla Direzione Centrale degli affari dei culti e per l'amministrazione del Fondo Edifici di Culto:

- la somma di € 249.998.229,05, quale Soggetto attuatore per la "Realizzazione di interventi di restauro del patrimonio del Fondo Edifici di Culto" concernenti la linea di azione n. 2, che interessa n. 286 interventi sugli edifici di culto;

- la somma di € 21.395.000,00, quale "Soggetto attuatore esterno" – a seguito di stipula di apposite convenzioni – per l'attuazione di ulteriori 22 progetti previsti nell'ambito della linea di azione n. 1 "Sicurezza sismica nei luoghi di culto, torri e campanili".

Gli interventi dovranno essere completati entro il 30 giugno 2026;

- il contesto economico di riferimento che vede gli Enti locali svolgere un ruolo propulsivo e sempre più incisivo nella crescita degli investimenti pubblici, in particolare, nei settori di intervento di seguito indicati, oggetto di apposite misure finanziarie, molte delle quali afferenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Notevoli sono, infatti, le risorse finanziarie previste in favore dei Comuni per la realizzazione delle Missioni e degli obiettivi previsti nel PNRR, alcune delle quali a titolarità del Ministero dell'Interno, altre ancora vedono gli Enti locali quali soggetti attuatori. I settori di maggiore interesse riguardano segnatamente: progettazione e realizzazione di opere pubbliche per la messa in sicurezza degli edifici e per lo sviluppo territoriale sostenibile; interventi di viabilità, messa in sicurezza e sviluppo di sistemi di trasporto pubblico, anche con la finalità di ridurre l'inquinamento ambientale; rigenerazione urbana e riconversione energetica verso fonti rinnovabili; attrazione di investimenti nelle isole minori; infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; Piani Urbani Integrati. Tali misure finanziarie - contenute nella normativa revisionata relativa al

PNRR, nella legge di bilancio e successive apposite disposizioni normative integrative - sono orientate, quindi, in continuità con i provvedimenti dell'ultimo triennio, a restituire agli Enti locali una funzione dinamica e propulsiva nella crescita dei propri territori e nella stabilizzazione e resilienza dell'economia, soprattutto dopo la lunga emergenza pandemica. In tale prospettiva, si rende necessario esercitare, nel quadro di una forte cooperazione inter-istituzionale, una efficace azione di sostegno ed assistenza nei confronti degli Enti locali, al fine di agevolare l'effettiva acquisizione dei contributi e la corretta utilizzazione degli stessi, nel rispetto dei relativi parametri normativi, ivi compresi quelli europei. Tale rapporto sinergico va attuato anche con la finalità di favorire la crescita dimensionale e funzionale degli Enti medesimi, sviluppando forme di gestione associata di funzioni e servizi ed imprimendo un'azione di impulso alla corretta applicazione dei principi dell'armonizzazione contabile.

Tale azione di sostegno è tesa, inoltre, ad assicurare:

- il controllo e il sostegno ai circa 440 Enti locali in dissesto o in riequilibrio finanziario pluriennale, attraverso: la gestione delle risorse aggiuntive, previste dalla legge di bilancio, per gli Enti in difficoltà finanziarie imputabili alle condizioni socio-economiche dei territori e per i Comuni in stato di dissesto finanziario; l'individuazione di strumenti normativi più efficaci per la risoluzione delle difficoltà strutturali di tali enti, problematica, quest'ultima, che riveste un ruolo strategico e una posizione di centralità, proprio al fine di assicurare un significativo contributo al contenimento della spesa pubblica ed al mantenimento di sufficienti livelli di servizio alle comunità locali interessate;

- il potenziamento delle politiche di reclutamento e di formazione e aggiornamento dei Segretari comunali e provinciali;

- le emergenze ambientali, anche connesse ai cambiamenti climatici ed il potenziale rischio derivante dall'utilizzo di armi e/o dispositivi nucleari, batteriologici, chimici e radiologici, che comportano l'adozione di iniziative integrate a tutela della pubblica incolumità, anche in contesti internazionali, e richiedono pertanto una qualificata azione di prevenzione e soccorso, attraverso lo sviluppo di capacità di intervento potenziate da progetti di alta innovazione tecnologica e dal rafforzamento dei piani assunzionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, la velocizzazione delle procedure di reclutamento e lo sviluppo del capitale umano;

- il fenomeno degli infortuni sul lavoro, l'uso su larga scala di specifici materiali e tecniche di costruzione ed il crescente ricorso a fonti di energia alternative, che impongono la necessità di garantire sempre più elevati livelli di sicurezza nell'ambito della prevenzione degli incendi attraverso una costante attività di controllo nelle attività produttive e di vigilanza sul mercato dei prodotti antincendio ai fini dell'applicazione delle misure di prevenzione incendi, l'attività di studio, anche in accordo con università ed enti di ricerca, delle cause di incendio e di esplosione e la promozione, anche in partenariato, della cultura della sicurezza nei luoghi di vita, di lavoro, di studio;

- il processo in corso per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, che punta a migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese attraverso l'attuazione di strategie di sviluppo organizzativo e di innovazione digitale, il potenziamento delle politiche di reclutamento e di valorizzazione delle risorse umane, l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse stanziate.

Contesto interno

Il Ministero dell'Interno è una struttura complessa il cui assetto organizzativo è disciplinato dal Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e dai provvedimenti attuativi. La struttura è articolata, a livello centrale, negli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro (D.P.R. 21 marzo 2002, n. 98 e successive modificazioni) ed in 5 Dipartimenti (D.P.C.M. 11 giugno 2019 n. 78 e D.P.C.M. 30 ottobre 2023 n. 179). Si forniscono i punti di forza e quelli di debolezza per ciascun Dipartimento.

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Nell'ambito della riorganizzazione degli Uffici dipartimentali e territoriali del Dipartimento si segnala il progetto riorganizzativo delle articolazioni territoriali dell'Amministrazione della pubblica sicurezza: l'iniziativa trae spunto dalla Legge n. 126/2015 che ha, tra l'altro, rideterminato le dotazioni organiche delle Forze di Polizia.

In attuazione di questa rideterminazione nel 2016 sono state avviate le attività per l'ideazione di un progetto di riorganizzazione degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza.

Durante il 2022 e il 2023 sono stati, infatti, adottati i seguenti provvedimenti, predisposti dall'Ufficio per l'Amministrazione Generale del Dipartimento della pubblica sicurezza con la costante collaborazione della Direzione centrale per gli Affari Generali e le Politiche del personale della Polizia di Stato:

- in data 14 aprile 2022, il Decreto del Ministro dell'Interno, entrato in vigore dall'11 luglio 2022, che ai sensi dell'articolo 8 del d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208 ha rideterminato l'individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai funzionari della Polizia di Stato delle qualifiche dirigenziali di livello non generale.
Il provvedimento si è reso necessario in quanto il Decreto Legislativo n. 95 del 2017 (c.d. riordino) e i successivi “decreti correttivi” – adottati in attuazione dell'art. 8, comma 1, lett. a), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 – oltre alla “dirigenzializzazione” delle qualifiche di vice questore e vice questore aggiunto e qualifiche equiparate, hanno previsto:
 - una graduale riduzione, entro il 1° gennaio 2027, delle dotazioni organiche degli appartenenti alla carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, con particolare riferimento alla qualifica di primo dirigente e a quelle di vice questore e vice questore aggiunto;
 - un graduale incremento, sempre entro il 1° gennaio 2027, delle dotazioni dei c.d. funzionari tecnici, con particolare riferimento alla qualifica di primo dirigente tecnico e a quelle di direttore tecnico superiore e direttore tecnico capo.

Il D.M. 14 aprile 2022 ha costituito un momento importante per la concretizzazione del generale progetto di revisione dell'assetto organizzativo degli Uffici dipartimentali e territoriali, avendo aggiornato l'individuazione di tutti i nuovi posti di funzione dirigenziali, non solo nella fase attuale, ma anche nella prospettiva di quello che sarà in futuro l'assetto della dirigenza della Polizia di Stato a partire dal 1° gennaio 2027. Al riguardo, tale provvedimento dovrà formare oggetto di modifica, in considerazione degli incrementi di dotazione organica complessiva della Polizia di Stato previsti dall'articolo 1, comma 961-bis, della 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”, e dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con

modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74, che ha, tra l'altro, previsto l'elevazione del livello di preposizione da dirigente superiore della Polizia di Stato a dirigente generale di pubblica sicurezza delle Questure di Ancona, L'Aquila, Perugia e Potenza;

- in data 28 giugno 2022, il decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza (c.d. "Atto Ordinativo Unico degli Uffici territoriali"), che ha definito il nuovo assetto ordinativo degli Uffici con funzioni finali e di quelli con funzioni strumentali e di supporto della Polizia di Stato, determinandone natura, competenze, linee di dipendenza, sede e dotazioni organiche (quest'ultime al 1° gennaio 2027), ai sensi del predetto d.P.R. n. 208 del 2001.

Al riguardo, si segnala che l'entrata in vigore del citato decreto, inizialmente stabilita al 21 luglio 2023 (ossia decorsi dodici mesi dalla data di registrazione da parte della Corte dei conti) è stata differita con successivo decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza in data 5 luglio 2023, fino agli interventi di adeguamento dell'assetto ordinativo e delle relative dotazioni organiche delle articolazioni periferiche, da adottarsi entro il 31 dicembre 2024, conseguenti alle modifiche normative intervenute. Nondimeno, ai sensi dell'articolo 164, comma 1, del citato decreto direttoriale del 28 giugno 2022, sono entrate in vigore, in data 20 ottobre 2022 (ossia decorsi novanta giorni dalla predetta data di registrazione), le disposizioni riguardanti i seguenti Uffici:

- le Sezioni Investigative periferiche dipendenti dal Servizio centrale operativo della Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato (denominate S.I.S.C.O., di nuova istituzione e operative dal 16 gennaio 2023);
- gli Uffici territoriali del Comparto della Polizia postale e delle comunicazioni (in particolare, i Centri operativi e le Sezioni operative per la sicurezza cibernetica, che sostituiscono, con diversa denominazione e nuovi assetti organizzativi, i Compartimenti e le Sezioni della Polizia postale e delle comunicazioni);
- gli Uffici di coordinamento sanitario (di nuova istituzione) e i Centri sanitari polifunzionali (Uffici già esistenti prima del progetto riorganizzativo, ma con assetti differenziati).

In seguito, con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza, in data 30 novembre 2024, è stato disposto l'ulteriore differimento dell'entrata in vigore del citato decreto direttoriale del 28 giugno 2022, fino agli interventi di adeguamento dell'assetto ordinativo e delle relative dotazioni organiche delle articolazioni periferiche, da adottarsi entro il 31 dicembre 2025;

- il Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, recante "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025", convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112, all'articolo 23, ha previsto, al comma 1, l'istituzione dell'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza. Il medesimo articolo 23, al comma 3, ha disposto, altresì, che l'Amministrazione della pubblica sicurezza può articolarsi sul territorio, ai fini dell'esercizio in forma coordinata di funzioni di carattere strumentale e di supporto, anche con Ispettorati della Polizia di Stato, posti alle dipendenze del Dipartimento della pubblica sicurezza;
- il Decreto del Ministro dell'Interno, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 7 febbraio 2024, che definisce il numero e le competenze dei servizi e delle divisioni in cui si articola la Direzione Centrale per la Polizia Scientifica e la Sicurezza

Cibernetica, prevista dall'art. 240 del D.L. n. 34/2020 e che introduce altre modifiche all'assetto, stabilito dal D.M. 6 febbraio 2020, relativamente ad alcuni uffici del Dipartimento della pubblica sicurezza, non rientranti tra quelli a connotazione interforze.

Per l'anno 2024, nel rispetto dei principi fissati dalla Direttiva del Ministro dell'Interno di cui al D.M. 15 agosto 2017, la pianificazione presidiaria ha continuato nell'esame e nella predisposizione dei provvedimenti ordinativi di rimodulazione, istituzione e soppressione dei presidi territoriali delle Forze di Polizia a competenza generale.

Nell'ambito di tale complessa attività, presso l'Ufficio per il Coordinamento e la Pianificazione delle Forze di Polizia del Dipartimento è proseguita l'attività del Tavolo permanente per la condivisione in fase istruttoria degli *Schemi generali di pianificazione presidiaria* delle Forze di Polizia a competenza generale, con l'obiettivo di condividere le proposte di dislocazione presidiaria e le esigenze ad esse sottese, in modo da realizzare la migliore convergenza possibile.

In tale processo interforze di pianificazione presidiaria, secondo le linee guida della predetta direttiva, è predisposto un piano di rimodulazione, adottato con decreto del Ministro dell'Interno, che ha previsto mirate iniziative di istituzione e accorpamenti in diverse province sul territorio nazionale e che consente di mantenere inalterato l'attuale assetto dei presidi, ma di potenziarne la valenza attraverso l'istituzione, ove necessario, di nuove strutture nelle aree più sensibili e di razionalizzare le competenze di quelli già esistenti, con l'intento di liberare risorse per il rafforzamento dei servizi operativi e di controllo del territorio.

In particolare, sono state approvate, con decreto del Ministro dell'Interno del 21 dicembre 2023, nell'ambito degli schemi generali di pianificazione presidiaria per l'anno 2024, le seguenti progettualità:

- nella provincia di Verona, per la Polizia di Stato, l'istituzione del Commissariato distaccato di p.s. di LEGNAGO e la soppressione del Commissariato sezionale di p.s. BORGO ROMA;
- nella città metropolitana di Bologna l'istituzione della Compagnia Carabinieri di CASALECCHIO DI RENO e l'accorpamento della Stazione Carabinieri di MARMORTA a quella di MOLINELLA;
- nella provincia di Catanzaro, l'accorpamento della Stazione Carabinieri di VILLAGGIO MANCUSO a quella di TAVERNA;
- nella provincia di Macerata, accorpamento della Stazione Carabinieri di USSITA a quella di VISSO.

Punti di forza

- consolidamento degli elevati standard nel contrasto alla criminalità organizzata nelle sue variegato manifestazioni, quale diretta conseguenza dell'elevato numero di rilevanti operazioni di polizia giudiziaria, condotte, anche in collaborazione con Stati terzi, Stati membri e Agenzie dell'Unione Europea, Organizzazioni internazionali con il fine di individuare e catturare latitanti, arrestare numerosi esponenti di cosche criminali, sequestrare e confiscare beni con alti valori acquisiti nella loro totalità;

- attenzione costante alle attività di prevenzione e contrasto dell'immigrazione clandestina in un calibrato approccio al fenomeno migratorio che ha coniugato insieme strategie interne ed internazionali;
- rafforzamento delle attività di contrasto, all'eversione ed al terrorismo fondamentalista, fenomeno di rilevante e persistente allarme sociale, verso cui le azioni strategiche risultano maggiormente incisive specie sul fronte preventivo e nelle proiezioni internazionali;
- implementazione e consolidamento del quadro dei rapporti di cooperazione internazionale di polizia di carattere strategico ed operativo, sul piano bilaterale, unionale e multilaterale nella lotta a tutte le forme di criminalità transnazionale;
- incremento delle misure operative per il controllo del territorio con particolare attenzione alle esigenze di modernizzazione dei mezzi a disposizione delle Forze di polizia per la tutela della sicurezza, in cooperazione con tutti i livelli di governo, al fine di meglio corrispondere alla domanda di sicurezza che proviene dalla collettività e per mantenere alto il livello di vigilanza, soprattutto nei settori più esposti alle cointeressenze criminali (infiltrazioni nell'affidamento di appalti pubblici) e verso fenomeni di grave allarme sociale (violenza di genere, contraffazione e abusivismo commerciale);
- rafforzamento delle strategie di prevenzione e controllo inerenti la sicurezza stradale e ferroviaria, nonché di lotta al narcotraffico ed alla diffusione delle sostanze stupefacenti, incrementando le iniziative volte alla sensibilizzazione dei giovani in età scolare;
- potenziamento delle iniziative di sensibilizzazione e di educazione al corretto uso delle tecnologie, volte ad accrescere il rispetto della legalità in rete, nonché la consapevolezza degli utenti in relazione ai comportamenti pericolosi e ai rischi connessi all'utilizzo del web, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di aggressione on line nei confronti dei minori e dei soggetti più deboli;
- rafforzamento dei livelli di sicurezza nella rete, con particolare riferimento alle attività di protezione delle infrastrutture critiche e di tutela dei soggetti più vulnerabili, che trova maggiore efficacia anche grazie all'istituzione della Direzione Centrale per la Polizia Scientifica e la Sicurezza Cibernetica.

In questo ambito, assumono ulteriore rilevanza le attività di supporto tecnologico, in caso di potenziali attacchi informatici e di aggiornamento, prevenzione e comunicazione – sia interna che esterna – sulle nuove vulnerabilità informatiche. Inoltre, si attribuisce particolare attenzione ai reati contro il patrimonio, con l'implementazione di una specifica Divisione dedicata ai crimini finanziari;

- consolidamento degli alti livelli di efficienza dei servizi a tutela dell'ordine pubblico e dei livelli di professionalità delle Forze di Polizia, anche al fine di prevenire tensioni sociali e possibili incidenti nell'ambito delle tifoserie sportive;
- aggiornamento professionale costante e continuo del personale della Polizia di Stato, in linea con gli standard internazionali di settore;
- implementazione dello sviluppo delle attività di coordinamento finalizzate ad un maggiore coinvolgimento delle Autonomie locali nel quadro degli interventi previsti in tema di sicurezza integrata ed urbana;
- consolidamento degli interventi di controllo della spesa, in un quadro di ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse finanziarie, in linea con le misure di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;

- riorganizzazione del Dipartimento della pubblica sicurezza, attraverso la razionalizzazione e la semplificazione della sua “struttura”, nonché delle articolazioni che la compongono per consentire di adempiere con sempre maggiore efficacia ed efficienza ai delicati compiti assegnati dall’art. 4 della Legge 1° aprile 1981 n. 121;
- implementazione dei servizi di prevenzione, di controllo del territorio, di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica e di contrasto delle attività criminali, attraverso la previsione di incrementi delle dotazioni organiche complessive del personale della Polizia di Stato;
- razionalizzazione del dispositivo presidiario della Polizia di Stato, attraverso mirati interventi di rimodulazione degli Uffici territoriali, finalizzati al potenziamento del controllo del territorio, all’innalzamento del livello di contrasto alla criminalità organizzata e diffusa, nonché all’incremento del livello di sicurezza percepita.

Punti di debolezza

- instabilità delle condizioni socio-politico-economiche nelle principali aree di provenienza degli immigrati (quadrante africano e medio-orientale) in relazione ai flussi migratori irregolari.

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L’IMMIGRAZIONE

Punti di forza

- promozione di percorsi di ingresso legale nel territorio italiano per richiedenti asilo e rifugiati, grazie al programma di reinsediamento, ai “corridoi umanitari” e alle “evacuazioni”;
- impulso ad una serie di programmi operativi e progetti di cooperazione nelle aree di partenza e passaggio del flusso migratorio, realizzati anche attraverso progetti per lo sviluppo economico e sociale dei Paesi africani;
- rafforzamento, sviluppo e miglioramento delle condizioni di accoglienza, qualità delle procedure di asilo e dei processi decisionali attraverso le risorse europee del FAMI;
- promozione dell’effettiva integrazione dei cittadini dei Paesi terzi con particolare riferimento alla migrazione legale attraverso le risorse europee del FAMI;
- promozione di strategie di rimpatrio eque ed efficaci; promozione di operazioni di reinsediamento ovvero operazioni di ricollocamento attraverso le risorse europee del FAMI;
- ottimizzazione delle procedure di ingresso di cittadini di Paesi terzi per motivi di lavoro, finalizzata alla particolare e tempestiva attivazione del decreto flussi 2023-2025;
- rafforzamento del sistema di accoglienza SAI attraverso l’ampliamento dei progetti già operativi e l’attivazione di nuovi progetti in relazione all’andamento dei flussi migratori;
- efficientamento delle procedure per il riconoscimento della protezione internazionale al fine dell’ottimizzazione delle attività, salvaguardando al contempo gli elevati *standard* qualitativi del processo;
- sviluppo della performance dell’Ufficio COI (Country of Origin Information) della Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo per l’aggiornamento delle informazioni relative ai mutamenti politici, etnici, religiosi e sociali che si susseguono nei Paesi di origine dei richiedenti asilo, anche attraverso l’implementazione, in collaborazione con EUAA - European Union Agency for

Asylum, del progetto MedCOI sulle condizioni e sul funzionamento dei servizi sanitari in detti Paesi;

- interventi mirati all'ottimizzazione e all'ampliamento dei posti della rete dei Centri per il rimpatrio anche per rendere efficaci le misure di espulsione e di rimpatrio;
- razionale gestione amministrativo-finanziaria dei fondi europei, finalizzata alla realizzazione degli obiettivi del Dipartimento;
- ottimizzazione dei sistemi informatizzati del Dipartimento, con particolare riferimento all'applicativo informatico denominato Sistema Unico Asilo (SUA) - finalizzato alla riunificazione dei sistemi applicativi attualmente in uso per la gestione del migrante richiedente protezione internazionale e alla reingegnerizzazione dei relativi flussi di lavoro;
- incremento dei progetti di integrazione dedicati alle persone con maggiore vulnerabilità, come le donne rifugiate e le vittime di tratta, le persone con fragilità psichiatriche e i minori stranieri non accompagnati;
- supporto alla rete SAI, attraverso i fondi europei, per il rafforzamento degli interventi di accompagnamento verso l'autonomia socio-economica dei titolari di protezione internazionale in fuoriuscita dal circuito di accoglienza, anche nell'ottica di prevenire situazioni di emergenza sociale;
- rafforzamento dell'attività di supporto alle Prefetture-UTG nell'applicazione del capitolato di appalto riguardante la gestione e il funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo, anche mediante il potenziamento degli Uffici con risorse EUAA - European Union Agency for Asylum dedicate;
- proseguire il rafforzamento delle attività monitoraggio delle condizioni di accoglienza nelle strutture dedicate tramite il supporto alle Prefetture-UTG attraverso l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica (SMAcc) e di strumenti dedicati, nonché mediante un'attività congiunta tra il Ministero, le Prefetture e UNHCR e la dislocazione di risorse EUAA - European Union Agency for Asylum presso le Prefetture-UTG anche con funzioni di monitoraggio;
- ottimizzazione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie per le finalità istituzionali del Dipartimento.
- Promozione e coordinamento, in qualità di Amministrazione referente della Commissione UE, degli interventi di riforma del sistema nazionale di gestione della migrazione e dell'asilo, in esecuzione degli obblighi del Patto europeo sulla migrazione e l'asilo che incombono su tutti gli Stati membri.

Punti di debolezza

- Carezza di personale sia della carriera prefettizia rispetto ai posti di funzione previsti, che di personale contrattualizzato che assume particolare rilievo in riferimento al profilo economico finanziario area funzionari e, sebbene in corso di graduale ripresa per le recenti immissioni, impone, allo stato ancora la necessità di avvalersi, a vario titolo, di risorse esterne all'amministrazione per la piena funzionalità di taluni servizi.

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

Punti di forza

- Capacità di interazione, di collaborazione e di consulenza nei confronti degli Enti locali sul corretto funzionamento degli stessi in relazione alle finalità istituzionali proprie e sul loro ordinamento, intervenendo nei casi di disfunzionalità e condizionamenti della criminalità organizzata per ripristinare l'esercizio ottimale delle funzioni pubbliche nonché sull'applicazione delle varie misure finanziarie previste dalle normative e dalle manovre economiche e dalle risorse, di competenza del Dipartimento, connesse alle cd. Missioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- capacità di intrattenere relazioni finanziarie con il notevole numero di Enti locali e fornire dati utili per la predisposizione della programmazione finanziaria degli stessi Enti, oltre a procedere alla corresponsione in breve tempo delle somme dovute, al monitoraggio e alla verifica circa il loro utilizzo, anche in riferimento a quelle relative alle missioni del PNRR;
- capacità di elaborare e divulgare sulle pagine del sito *internet* istituzionale i dati dei contributi e delle altre attribuzioni spettanti agli Enti locali, nonché di curare la pubblicazione di tutti gli atti di orientamento ed indirizzo dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, le indagini e gli studi promossi dal medesimo organo, al fine di assicurarne la piena fruibilità da parte di istituzioni ed operatori del diritto;
- sviluppare iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo professionale del Segretario presso comuni e province e a consolidare competenze specifiche, tecnico giuridiche, organizzative e manageriali della complessiva utenza in formazione, contribuendo alla diffusione di conoscenze e competenze settoriali aggiornate, a beneficio dell'intero sistema delle Autonomie locali;
- dematerializzazione di numerosi procedimenti amministrativi in materia elettorale, di finanza locale, di revisori degli Enti locali, di autonomie locali, nonché l'attuazione di forme di interoperabilità con i sistemi informativi di altre Amministrazioni in materia elettorale, Anagrafe Italiani Residenti all'Estero (AIRE) e finanza locale;
- integrazione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) con l'inserimento dell'archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile tenuti dai Comuni, secondo quanto disposto dall'art. 62, comma 2-bis, del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e dal D.M. 18 ottobre 2022, recante *“Aggiornamento della piattaforma di funzionamento dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente per l'erogazione dei servizi resi disponibili ai comuni per l'utilizzo dell'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile”*. Prosecuzione delle attività necessarie per consentire l'utilizzo della CIE come strumento per l'identificazione digitale del cittadino da parte delle PA e dei fornitori di servizi, in attuazione delle previsioni contenute nell'art.64 del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e del D.M. 8 settembre 2022, recante *modalità d'impiego della Carta d'Identità Elettronica*;
- sul piano dell'informazione e della comunicazione, il portale *web* costantemente aggiornato sulle attività del Dipartimento e per la fruibilità dei dati afferenti alle specifiche materie trattate.

Punti di debolezza

- Nonostante l'immissione di nuove figure professionali con profilo informatico, economico-finanziario ed amministrativo, permane la carenza di personale sia contrattualizzato che della carriera prefettizia e, conseguentemente, perdura anche il progressivo invecchiamento della forza lavorativa in tutti gli uffici, soprattutto per la mancata attivazione del turnover, particolarmente necessario per specifiche professionalità, tanto da richiedere, per la funzionalità di alcuni servizi, il ricorso a professionalità esterne.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Il Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile è stato interessato da un processo di riorganizzazione interna riguardante gli uffici centrali e territoriali con l'istituzione di nuove unità organizzative di livello dirigenziale generale, l'incremento dell'organico per le qualifiche dirigenziali, la redistribuzione delle risorse umane in relazione al nuovo assetto organizzativo negli uffici centrali.

Tale processo, in corso di attuazione, verrà ulteriormente consolidato ed implementato nei prossimi anni anche alla luce delle disposizioni di cui al decreto – legge 22 aprile 2023, n. 44, che prevedono, a partire dal 2026, una ulteriore unità di dirigente generale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Punti di forza

- elevata specializzazione tecnico-scientifica del personale, in linea con gli *standard* internazionali di settore;
- consolidamento dei rapporti di cooperazione internazionale con la costituzione di nuovi moduli di intervento e soccorso nell'ambito del Meccanismo unionale di protezione civile, anche con riferimento alla lotta attiva agli incendi boschivi;
- dotazioni tecnologiche avanzate dei mezzi operativi, terrestri, navali ed aerei con continua ricerca di veicoli, attrezzature, strumentazioni e sistemi innovativi e a basso impatto ambientale per migliorare la qualità del soccorso;
- articolazione capillare della presenza sul territorio con circa 750 sedi territoriali;
- capacità di intervento, caratterizzata da procedure uniformi sul territorio, altamente flessibile, in grado di far fronte a scenari ed incidenti complessi, anche in occasione di calamità nazionali ed internazionali;
- orientamento all'innovazione nell'attività di ricerca e sperimentazione nel campo della prevenzione incendi, con particolare riferimento anche alla transizione energetica e ai rischi connessi ai cambiamenti climatici;
- capacità di fare rete, sviluppare rapporti e definire intese con organismi pubblici e privati, università ed enti di ricerca, anche in ambito internazionale, per la realizzazione di progetti di collaborazione e innovazione e per il perseguimento di obiettivi comuni di maggiore efficacia ed efficienza;

- formazione ampia e diversificata e addestramento continuo, capace di adattarsi a nuove esigenze per far fronte a scenari mutevoli di soccorso e prevenzioni incendi e per preparare il personale all'utilizzo di nuove tecnologie;
- presenza di un'autonoma e moderna infrastruttura ICT (*information and communications technology*) con capillare rete di comunicazione con applicativi tecnologicamente avanzati e funzionali alla gestione del soccorso e alla prevenzione incendi;
- sistemi di controllo di gestione delle risorse strumentali e finanziarie in modalità *real-time*.

Punti di debolezza

- alti costi di formazione e di addestramento continuo del personale, soprattutto con riferimento al soccorso tecnico e alti costi di gestione per la necessità del continuo rinnovo delle dotazioni logistiche e strumentali, oltre che per l'usura delle stesse, per le esigenze legate all'aggiornamento tecnologico in continua evoluzione;
- assenza di un quadro legislativo che declini i contenuti della funzione di difesa civile ed i poteri dei soggetti coinvolti;
- carenza di personale, anche dei ruoli tecnico- professionali, la cui dotazione organica risulta non adeguata alle funzioni da esercitare.

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

L'organizzazione degli Uffici centrali del Ministero dell'Interno è stata recentemente rivista con il DPCM 30 ottobre 2023, n. 179 che ha introdotto modifiche al DPCM 11 giugno 2019, n. 78.

Il citato regolamento ha ridefinito organizzazione, funzioni e competenze delle articolazioni centrali del Dicastero (esclusi gli Uffici di diretta collaborazione) alla luce di alcune modifiche recate medio tempore da norme di rango primario e ha rideterminato la dotazione organica del personale. Il DPCM, inoltre, ha stabilito il numero massimo degli uffici dirigenziali di livello non generale nei quali si articolano i Dipartimenti e disciplinato il procedimento per la loro individuazione, nonché per la ripartizione del personale contrattualizzato non dirigenziale nelle strutture, centrali e periferiche, dell'Amministrazione.

Occorre notare, poi, che la legge di bilancio 2024 (legge del 30.12.2023, n. 213), con l'obiettivo di rafforzare l'operatività dell'Amministrazione dell'Interno, ai commi 352 e 353 dell'articolo 1, ha previsto la graduale rimodulazione della dotazione organica del personale appartenente alla carriera prefettizia con una diminuzione complessiva di 100 unità di viceprefetto (VP) e un incremento di 144 unità di viceprefetto aggiunto (VPA).

In particolare, la progressione dell'intervento prevede:

- a) la riduzione di 50 posti da VP e l'aumento di 72 posti da VPA, dal 1° gennaio 2024;
- b) la riduzione di 20 posti da VP e l'aumento di 29 posti da VPA, dal 1° gennaio 2025;
- c) la riduzione di 30 posti da VP e l'aumento di 43 posti da VPA, dal 1° dicembre 2025.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione, si è reso pertanto necessario rivedere la individuazione dei posti di funzione da viceprefetto e da viceprefetto aggiunto, operata presso gli Uffici centrali e presso le Prefetture-Uffici territoriali del Governo, rispettivamente, con i dd.mm. 23 luglio e 5 novembre 2020.

Il Dipartimento ha curato dunque l'iter di attuazione della nuova organizzazione, che ha preso avvio con le modifiche, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del DPCM 78/2019, dei decreti ministeriali che individuano gli uffici di livello dirigenziale non generale nell'ambito, in particolare, del Dipartimento della pubblica sicurezza e del Dipartimento dei Vigili del fuoco.

In entrambi i casi, infatti, vi era l'esigenza di consentire l'urgente avvio di due nuove articolazioni dipartimentali: l'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza, struttura con funzioni strumentali e in rapporto di dipendenza rispetto al Dipartimento della pubblica sicurezza e la Direzione centrale per l'attività ispettiva e gli affari legali, presso il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile.

A tal fine, quindi, è stato adottato il decreto ministeriale 4 giugno 2024, che ha individuato il posto di funzione di livello dirigenziale non generale da attribuire a un dirigente di seconda fascia dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno presso l'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza e ne ha stabilito la graduazione economica e, prendendo atto della istituzione della nuova Direzione centrale e delle modificazioni alla declaratoria delle competenze delle altre articolazioni dipartimentali di livello dirigenziale generale recate dal d.P.C.m. 179/2023, ha provveduto alla complessiva revisione ed alla contestuale graduazione dei posti di funzione riservati ai dirigenti della carriera prefettizia nell'ambito del Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, distribuendo su sei Direzioni centrali, anziché su cinque, il medesimo numero di dirigenti prefettizi attualmente assegnati a quel Dipartimento.

Infatti, tale intervento non era legato alla rimodulazione della dotazione organica della carriera prefettizia recata dall'articolo 1, commi 352 e 353, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio per il 2024), che è stata attuata con un autonomo provvedimento.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione, si è proceduto all'adozione del decreto del 17 dicembre 2024, che individua i posti di funzione della carriera prefettizia sia presso gli Uffici centrali, sia presso le Prefetture-UTG alle tre distinte scadenze previste dalla norma, attualmente al vaglio degli organi di controllo.

Lo stesso strumento normativo conclude anche l'attuazione delle modifiche organizzative recate dal d.P.C.m. 30 ottobre 2023, n. 179 con riferimento ai dirigenti di seconda fascia, prevedendo la parziale rideterminazione dei posti di funzione da attribuire loro nell'ambito degli uffici centrali del Ministero.

A conclusione del processo di riorganizzazione delle funzioni ministeriali, per ciò che specificamente attiene alla gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali, si è provveduto, con il decreto ministeriale 23 dicembre 2024, ad individuare e graduare i posti di funzione destinati al personale di livello dirigenziale confluito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, nella sezione ad esaurimento dei ruoli del personale dell'Amministrazione civile dell'interno, ai sensi dell'articolo 25 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75. Si tratta, nello specifico, di 4 unità dirigenziali provenienti dai ruoli delle sopresse Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e

provinciali e Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale.

Il decreto individua, quindi, presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali, nell'ambito della Direzione centrale per le autonomie, i quattro posti di funzione di cui trattasi, superando l'organizzazione fin qui provvisoria riservata a tale personale, e definisce, nella Tabella ad esso allegata, le declaratorie degli stessi, ricalcando quelle degli incarichi sin qui svolti dai rispettivi dirigenti.

Un'ulteriore tappa del processo di riorganizzazione ha riguardato la rimodulazione della dotazione organica del personale non dirigente dell'amministrazione civile, in coerenza con le categorie previste dal nuovo sistema di classificazione e con le nuove consistenze numeriche (l'articolo 1 del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n.74 ha previsto per il Ministero dell'Interno l'incremento della dotazione organica di 300 unità dell'area dei funzionari) indicate nella Tabella del DPCM n. 179/2023.

Oltre a ciò, si è reso necessario portare a conclusione il progetto di rideterminazione della pianta organica delle strutture centrali e periferiche del Ministero, onde poter disporre di uno strumento aggiornato, indispensabile per l'ottimale gestione delle risorse umane.

Entrambi gli obiettivi sono stati raggiunti con l'adozione del decreto del Ministro dell'interno 14 giugno 2024, con il quale, in sostituzione del DM 12 ottobre 2022, si è provveduto alla distribuzione della dotazione organica del personale non dirigenziale fra le nuove famiglie professionali introdotte dal Contratto collettivo nazionale integrativo del personale non dirigenziale dell'Amministrazione civile dell'Interno, sottoscritto l'11 ottobre 2023 e fra i profili di ruolo individuati in seno al Piano triennale dei fabbisogni allegato al PIAO 2024 – 2026.

Il decreto, inoltre, ha rideterminato le “dotazioni organiche” del suddetto personale per le singole strutture dell'Amministrazione (Uffici centrali, Prefetture-Uffici territoriali del Governo, Commissioni e Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale e Uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza), tenendo conto - per la quantificazione dei nuovi contingenti dei singoli profili - delle percentuali di riduzione che erano state applicate, in misura diversa, alle dotazioni delle tre aree funzionali dal d.P.C.m. 22 maggio 2015, in attuazione del decreto-legge n. 95 del 2012.

Punti di forza

- la valorizzazione delle risorse umane attraverso la promozione delle politiche di reclutamento, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in coworking e l'implementazione delle iniziative intese a conseguire la massima collaborazione della SNA per la soddisfazione delle esigenze formative, specialistiche e di carattere generale – per il miglioramento delle competenze organizzative e gestionali e delle competenze digitali dei dipendenti – del personale dell'amministrazione civile dell'Interno;
- l'efficientamento dell'apparato derivante dalla realizzazione dei progetti di riorganizzazione degli uffici centrali e periferici;
- un'oculata gestione e programmazione finanziaria unitaria degli Uffici Centrali e delle Prefetture-UTG;

- la progettazione, realizzazione e reingegnerizzazione di sistemi informatici nei settori di competenza del Dipartimento e delle Prefetture-UTG;
- un'intensa interazione istituzionale con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Corte dei Conti, il Consiglio di Stato;
- la visione strategica sul contesto socio economico offerta dalla gestione dei flussi di dati statistici forniti dagli uffici centrali e periferici e dall'analisi di elementi formativi sulle principali criticità territoriali e soluzioni sperimentate, aggregati secondo parametri di priorità rilevata ;
- la condivisione di iniziative di raccordo istituzionale finalizzate alla promozione della tutela della legalità e della prevenzione antimafia;
- il costante flusso informativo derivante dalle attività ispettive.

Punti di debolezza

- le carenze di organico e il progressivo invecchiamento della popolazione dipendente provocati nel tempo dal blocco del turn over, attualmente in corso di superamento per effetto delle nuove politiche di reclutamento, nonché la necessità di migliorare le competenze organizzative e gestionali dei dirigenti e le competenze digitali dei dipendenti, avvalendosi di appositi percorsi formativi attualmente in corso di sviluppo e di implementazione, in collaborazione con la SNA;
- la progressiva riduzione delle risorse finanziarie assegnate derivante dalle misure di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;
- l'incidenza dell'aumento del costo delle materie prime e dell'energia elettrica sull'attività di pianificazione economico-finanziaria volta a garantire la copertura degli impegni previsti sull'acquisto di beni e servizi.

Sezione II - Valore pubblico

1. Le priorità di intervento dell'Amministrazione espresse nell'atto di indirizzo

- A.** Proseguire l'attuazione del disegno programmatico finalizzato al coordinamento e alla modernizzazione del sistema sicurezza, tendente a:
- rafforzare il rispetto della legalità, il contrasto della criminalità e la prevenzione delle minacce terroristiche in un contesto anche di rapporti internazionali;
 - assicurare una risposta efficace alla domanda di sicurezza della collettività, in stretta sinergia con gli altri livelli di governo territoriale;
 - intensificare le azioni di prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare;
 - contrastare i fenomeni di cybercrime;
 - potenziare le dotazioni tecnologiche di analisi e intervento, anche mediante l'utilizzo delle risorse stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- B.** Proseguire le attività volte a potenziare la governance dell'accoglienza in relazione all'andamento del fenomeno migratorio e l'inclusione sociale dei titolari di protezione internazionale, garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne ha diritto e promuovere la cooperazione internazionale con l'Unione Europea e i Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori. Ottimizzare l'impiego delle risorse nazionali ed europee comprese quelle rientranti nell'ambito del PNRR Missione 1.
- C.** Rafforzare la collaborazione interistituzionale con nuove forme di sinergia e raccordo, nell'ottica del miglioramento della coesione sociale e di una maggiore interazione con le autonomie locali. In materia di perequazione, proseguire nella costante collaborazione istituzionale con gli altri soggetti interessati al riparto dei relativi fondi e alla determinazione dei fabbisogni standard e delle capacità fiscali. Assicurare la corretta applicazione dei principi contabili da parte degli Enti locali e favorire l'attività cognitiva della situazione della finanza pubblica locale, attraverso il monitoraggio dei fenomeni gestionali, supportata dal lavoro di studio e analisi. Realizzare interventi volti a contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nelle Amministrazioni locali nonché ogni forma di condizionamento delle stesse.
- D.** Sviluppare le strategie di intervento di soccorso pubblico, anche nei contesti emergenziali nazionali e internazionali. Sviluppare le strategie di risposta in situazioni di crisi da parte dei soggetti istituzionali coinvolti nelle attività di difesa civile. Realizzare linee di azione mirate alla prevenzione ed alla protezione dal rischio. Promuovere anche in partenariato la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, di studio, di vita.
- E.** Promuovere i progetti d'innovazione e sviluppo dell'assetto organizzativo delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione e le politiche di reclutamento e di valorizzazione delle risorse umane, incentivando, contestualmente, il processo di digitalizzazione e semplificazione delle procedure e le iniziative volte a favorire la razionalizzazione della spesa; potenziare la funzione d'indirizzo e coordinamento delle Prefetture-Uffici territoriali del Governo nell'adempimento dei compiti di rappresentanza generale e di governo sul territorio e valorizzare la funzione di documentazione e analisi del contesto socio-economico delle diverse aree del territorio nazionale favorendo l'efficacia di indagini di interesse dell'Amministrazione anche mediante la razionalizzazione dei sistemi di acquisizione dei dati provenienti dal territorio; sviluppare gli interventi volti ad assicurare la piena affermazione dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione e repressione

della corruzione e, parallelamente, rafforzare gli strumenti di prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico e imprenditoriale.

Tanto premesso, al fine di assicurare l'evoluzione del **sistema sicurezza**, nell'ottica di un rafforzamento del rispetto della legalità, del contrasto della criminalità, della prevenzione delle minacce terroristiche e di un'efficace risposta alla domanda di sicurezza della collettività, verranno privilegiate le seguenti **linee strategiche**:

- 1) prevenzione e contrasto della minaccia di matrice fondamentalista, della minaccia interna, con particolare riferimento a quella di matrice anarchica e dell'estremismo violento avente matrice politica mediante:
 - il costante aggiornamento della mappa dei rischi ai nuovi scenari di riferimento;
 - l'ampliamento del livello di intesa e cooperazione con i Paesi di origine dei presunti terroristi, con particolare riguardo al fenomeno dei miliziani islamici già residenti in Italia/Europa risultati attivi nel territorio e in altri scenari di crisi;
 - l'adozione di iniziative "orizzontali" che coinvolgano competenze anche di altre articolazioni statuali per il contrasto della radicalizzazione e del reclutamento al terrorismo in armonia con la strategia dell'Unione Europea;
 - l'ottimizzazione delle tecniche di intervento del Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza (N.O.C.S.) in caso di evento terroristico, anche attraverso un assiduo confronto ed esercitazioni congiunte con omologhi reparti speciali italiani e di altri Paesi europei;
 - l'attivazione delle articolazioni periferiche per l'incremento, nell'ottica del rafforzamento della sicurezza delle frontiere esterne in stretta collaborazione con l'*European Counter Terrorism Centre* (ECTC) di Europol, dei controlli finalizzati a prevenire possibili infiltrazioni di terroristi nei flussi migratori;
 - una più stringente "mappatura" dei gruppi anarchici di stampo insurrezionalista nonché dei gruppi di matrice neonazista e suprematista attivi sul web ed il rafforzamento della collaborazione internazionale con i Paesi dove tali fenomeni sono maggiormente rilevanti;
 - un'intensificazione delle attività info-investigative su cittadini italiani riconducibili a settori dell'estremismo di destra e di sinistra, coinvolti in conflitti all'estero;
 - il costante aggiornamento del profilo della minaccia e il monitoraggio dei sodalizi di estrazione radicale attivi nel territorio nazionale;
 - l'individuazione delle infiltrazioni estremiste all'interno delle tifoserie *ultras* con riferimento anche ai gemellaggi interni ed internazionali;
 - l'intensificazione della cooperazione a livello europeo e internazionale delle strategie di prevenzione e contrasto del terrorismo;
 - il costante aggiornamento degli obiettivi sensibili registrati nelle sale operative;
 - l'ottimizzazione dei sistemi di analisi e delle tecniche di intervento con l'obiettivo di incrementare la capacità di risposta preventiva e repressiva ai fenomeni criminali riconducibili alla cd. criminalità diffusa (Unità operative di primo intervento - UOPI, Unità Coordinamento Negoziatori Polizia di Stato - UCNPS e Squadre interventi critici - SIC presso gli UPGSP e i Reparti prevenzione crimine, Sistema Giove, ecc.);
- 2) prevenzione e contrasto di ogni forma di criminalità organizzata mediante:
 - il rafforzamento della collaborazione tra gli Stati contro il crimine transnazionale anche attraverso attività addestrative congiunte, mirando alla diffusione anche all'estero della strategia di aggressione ai beni mafiosi e alla criminalità organizzata nel settore dei giochi e

- delle scommesse, anche attraverso la predisposizione di mirati piani straordinari di controllo del territorio nelle aree a maggiore densità criminale;
- il potenziamento dell'attività preventiva dei tentativi di infiltrazione mafiosa negli appalti relativi ai lavori pubblici, alle Grandi Opere, nonché all'intensificazione dell'azione di contrasto al riciclaggio dei proventi illeciti acquisiti dalle cosche, nel contesto della protezione dell'economia legale dai tentativi di infiltrazione mafiosa;
 - l'implementazione dell'azione di cooperazione internazionale di polizia, attraverso:
 - a) l'individuazione di linee di indirizzo strategico finalizzate a rafforzare l'attività del personale delle Forze di polizia dislocato all'estero e la definizione di unitarie e coerenti posizioni italiane nei fori unionali e multilaterali, condivise in ambito interforze ed intradipartimentale;
 - b) la negoziazione di strumenti pattizi internazionali con Paesi terzi o con Enti/Organizzazioni sovranazionali, finalizzati a rafforzare la cooperazione internazionale di polizia;
 - l'incremento dell'analisi strategico-operativa per orientare al meglio le attività sul territorio attraverso:
 - a) la collaborazione con gli Enti locali e l'incremento di programmi di partecipazione e partenariato volti a realizzare interventi di sicurezza ad ampio raggio, di sicurezza sussidiaria nonché di sicurezza "dedicata";
 - b) i progetti territoriali di sicurezza integrata sulla base dell'azione coordinata tra le diverse Forze di polizia, i privati e le istituzioni anche nell'ambito dei "patti per l'attuazione della sicurezza urbana" tra il Prefetto ed il Sindaco, quale strumento privilegiato per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa, la promozione di collaborazioni interistituzionali o con le forze sociali e l'individuazione delle *best practices*;
 - c) il potenziamento del contrasto ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - d) l'ottimizzazione delle risorse in atto per finalità istituzionali delle Forze di polizia, anche con interventi di razionalizzazione dei presidi sul territorio;
- 3) prevenzione e contrasto al traffico di stupefacenti attraverso:
- il consolidamento - sul fronte interno e internazionale - dell'attività di coordinamento investigativo antidroga di carattere operativo tra le Forze di polizia, al fine di massimizzare i risultati dell'attività di contrasto al narcotraffico;
 - la promozione di nuove strategie e intese con i collaterali Organismi stranieri, anche attraverso la cooperazione nell'attività di formazione del personale impiegato nel settore;
 - la prosecuzione dell'attività di supporto tecnico ed analitico per sostenere al meglio le indagini sul territorio, anche attraverso iniziative di stimolo alla cultura della legalità nella lotta al traffico illecito di stupefacenti;
- 4) innovazione e sviluppo dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione della pubblica sicurezza incentivando l'attività di prevenzione della criminalità comune ed il processo di digitalizzazione e semplificazione delle procedure, nonché le iniziative volte a favorire la razionalizzazione della spesa, mediante:
- il potenziamento della digitalizzazione;
 - l'utilizzo delle risorse stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per incentivare l'uso delle tecnologie informatiche e telematiche e favorire la fruizione *on line* della formazione;

- l'implementazione degli interventi volti a dare piena attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza anche mediante l'interscambio informativo finalizzato all'approfondimento delle tematiche di settore negli Uffici;
 - l'introduzione ed il potenziamento di piattaforme e sistemi di analisi volti a migliorare le competenze digitali delle Forze di polizia e ad incrementare la capacità di risposta, preventiva e repressiva verso i fenomeni criminali;
 - l'ottimizzazione degli strumenti di controllo del territorio e l'interoperabilità delle banche dati interforze, anche a livello internazionale, in particolare della Banca Dati Nazionale del DNA, e del CED interforze, secondo la normativa di riferimento;
 - il controllo del territorio con lo studio per l'accesso ad una parte dei dati presenti nel CED interforze da parte del personale dei Corpi e servizi di polizia municipale e del personale del Corpo delle Capitanerie di Porto per la sicurezza portuale e dei trasporti marittimi;
 - il consolidamento delle tecnologie e dei mezzi atti a rafforzare la legalità, con particolare riguardo al Sistema APFIS (*Automatic Palmprint and Fingerprint Identification System*) ed al Sistema SARI (*Sistema Automatico Riconoscimento Immagine*) per il riconoscimento automatico del volto del Servizio Polizia Scientifica e agli apparati per fotosegnalamento in dotazione ai Gabinetti e Posti di Segnalamento di Polizia Scientifica;
- 5) implementazione dell'attività di prevenzione della criminalità per la tutela di particolari categorie e/o vittime di reato mediante:
- l'implementazione dell'efficacia dell'azione di primo intervento per violenza di genere, anche a protezione delle c.d. 'fasce deboli';
 - la reingegnerizzazione del CED interforze volta a promuovere un focus non solo 'reato centrico' (attuale), ma rivolto alle persone offese dal reato (vittime delle violenze di genere, dei crimini d'odio e delle persone scomparse);
- 6) prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare mediante il potenziamento di strategie di intervento volte a:
- innalzare le capacità di rimpatrio degli uffici territoriali attraverso l'impiego sistematico delle piattaforme informatiche nazionali dedicate e la cooperazione con il Centro Europeo per i rimpatri dell'Agenzia FRONTEX (*FRONTières EXtérieures*);
 - conferire una maggiore efficacia alle politiche del rimpatrio potenziando, con l'intervento dell'Unione Europea, la cooperazione con Paesi terzi in materia di riammissione;
 - rafforzare le politiche di cooperazione internazionale promuovendo l'intervento dell'Unione Europea nei Paesi di origine e transito dei principali flussi migratori al fine di garantire la sicurezza delle frontiere esterne europee;
 - elevare gli standard di sorveglianza marittima tramite l'impiego di avanzate dotazioni strumentali, tecnologiche ed informatiche;
 - potenziare le capacità di coordinamento dell'Agenzia FRONTEX fornendo i dati ottenuti - anche alla luce del Regolamento UE 2021/581 - in esito al monitoraggio delle attività di controllo delle frontiere ed alla ricognizione dei risultati operativi;
 - rafforzare l'efficacia dei controlli di frontiera attraverso piena attuazione dei regolamenti (UE) 2017/2225 e 2017/2226 del 30 novembre 2017 relativi a Entry-Exit System e del Regolamento (UE) 2018/1240 del 12 settembre 2018 relativo a ETIAS (*European Travel Information and Authorisation System*) per implementare il contrasto all'immigrazione irregolare e la prevenzione/repressione dei gravi reati;
 - rafforzare i controlli di retrovalico presso le frontiere interne terrestri per contrastare e monitorare i movimenti secondari mediante l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche nonché l'implementazione della formazione specialistica (es. falso

documentale, lingue straniere, tecniche operative e ogni ulteriore tipologia di corso finalizzato a sviluppare negli operatori di frontiera il giusto approccio culturale nell'espletamento delle attività demandate);

- ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati alla gestione dei rimpatri, promuovendo l'impiego di avanzate dotazioni informatiche, anche presso le dipendenti articolazioni del Ministero;
- ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati ai controlli delle frontiere attraverso una puntuale ricognizione delle esigenze prioritarie propedeutiche all'implementazione dei controlli di frontiera;
- ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati allo sviluppo delle *capacity building* dei Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori, anche a seguito di specifici accordi internazionali con il supporto delle agenzie europee e in particolare dell'agenzia FRONTEX, mediante progetti di assistenza tecnica e fornitura di mezzi e nuove tecnologie per il controllo delle frontiere e l'erogazione di formazione professionale delle Forze di polizia straniera coinvolte;

7) implementazione dei livelli di sicurezza stradale, ferroviaria, delle comunicazioni mediante:

- l'accrescimento della cultura della legalità e della sicurezza;
- il potenziamento dei servizi di prevenzione in ambito ferroviario anche attraverso l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche;
- operazioni aggiuntive di controllo mirato, in ambito stradale, di supporto all'ordinaria attività nei confronti dei conducenti di veicoli per il rispetto del Codice della Strada;
- il rafforzamento delle iniziative di protezione delle infrastrutture critiche informatizzate di interesse nazionale e di contrasto dei crimini informatici ai danni dei sistemi e servizi di *home banking* e monetica, nonché delle attività di lotta alla pedopornografia *on line* e alla minaccia terroristica;
- interventi contro il *cyberbullismo* e la divulgazione di progetti educativi finalizzati alla prevenzione dei crimini informatici anche a tutela delle categorie di soggetti più fragili nella navigazione informatica;

8) modernizzazione e rafforzamento del sistema sicurezza e valorizzazione delle risorse umane e della legalità mediante:

- la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi amministrativi di gestione del personale della Polizia di Stato, anche attraverso la prosecuzione e il consolidamento delle attività necessarie alla predisposizione e realizzazione dei piani assunzionali necessari a garantire la copertura dell'organico, nonché l'ottimizzazione delle procedure di reclutamento del personale della Polizia di Stato per incrementare con la massima celerità i servizi di prevenzione e controllo del territorio e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;
- il consolidamento di iniziative solidaristiche;
- **l'analisi e lo sviluppo di attività assistenziali e preventive volte a promuovere un ambiente di lavoro sano e supportivo;**
- l'ottimizzazione delle risorse in atto per finalità istituzionali della Polizia di Stato e delle altre Forze di polizia;
- il completamento degli interventi promossi nell'ambito del "Piano Azione Giovani Sicurezza e Legalità";
- programmazione e attuazione degli strumenti finanziari europei del nuovo ciclo di programmazione 2021-2027, a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e

completamento del ciclo di programmazione 2014-2020 (PON Legalità, Programma complementare Azione e Coesione – PAC, Fondo Sicurezza Interna – ISF)

Nell'ambito della governance multilivello del **fenomeno migratorio e dell'asilo**, l'azione sarà orientata alle seguenti **linee strategiche**:

- 1) favorire la realizzazione del Piano nazionale di attuazione della riforma in materia di asilo e migrazione introdotta dal Patto Europeo per la Migrazione e l'Asilo, attraverso un'azione di promozione e stimolo delle varie componenti del sistema nazionale, nell'ambito della Struttura di missione istituita per la stesura del Piano e l'attuazione dello stesso;
- 2) attuare le parti del predetto Piano di competenza del Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione;
- 3) efficientare la rete SAI mediante azioni volte a monitorare il funzionamento complessivo della rete, anche con riferimento ai minori stranieri non accompagnati;
- 4) supportare la Croce Rossa Italiana, per la gestione dell'*hotspot* di Lampedusa allo scopo di prevenire situazioni di grave sovraffollamento in caso di arrivi consistenti e ravvicinati;
- 5) assicurare gli interventi di coordinamento necessari a garantire l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati provenienti dall'Ucraina anche nell'ambito di quanto previsto dall'art. 31 bis della Legge n. 51 del 20 maggio 2022, come modificato dal Decreto Legge n. 16 del 2 marzo 2023;
- 6) proseguire nelle attività volte ad assicurare l'accoglienza dei profughi afgani collaboratori delle Forze Armate già impiegate in Afghanistan, insieme alle loro famiglie;
- 7) proseguire nell'attività di supporto alle Prefetture-UTG in relazione alla gestione e al funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo, anche nell'applicazione del vigente capitolato di appalto;
- 8) rafforzare la capacità di monitoraggio delle condizioni di accoglienza nelle strutture dedicate;
- 9) potenziare la capacità decisionale del sistema delle procedure di riconoscimento della protezione internazionale in relazione all'andamento delle richieste di asilo nonché all'implementazione delle procedure accelerate - anche in relazione agli eventi bellici in atto - ottimizzando il sistema delle procedure di riconoscimento della protezione internazionale per migliorare il percorso finalizzato al riconoscimento dello status per gli aventi diritto;
- 10) contribuire alla rilevazione della diffusione del fenomeno della tratta degli esseri umani sul territorio nazionale risultante dalle attività delle Commissioni territoriali, anche mediante l'attuazione di programmi *ad hoc*;
- 11) monitorare la qualità delle decisioni e la tempistica delle procedure di asilo in aderenza al Sistema Comune Europeo di Asilo;
- 12) ottimizzare la procedura dei flussi d'ingresso di lavoratori extracomunitari attraverso l'attività istruttoria e gli incontri con le Amministrazioni interessate, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle analisi dei fabbisogni di manodopera svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dopo aver acquisito i contributi delle parti sociali e delle Associazioni di categoria. La definizione delle quote di ingresso sarà maggiormente aderente alle esigenze del mercato del lavoro alla luce delle disposizioni contenute nel Decreto Legge n. 20/2023,

convertito con modificazioni in Legge n. 50 del 5 maggio 2023, secondo cui i criteri generali per la quantificazione dei flussi di lavoratori stranieri nonché le quote medesime, sono definiti con un decreto triennale del Presidente del Consiglio dei Ministri, fatta salva la possibilità nel triennio di adottare ulteriori decreti ove se ne ravvisi l'opportunità, anche valorizzando la collaborazione con i Paesi di provenienza dei migranti;

- 13) ottimizzare l'impegno delle risorse interne ed europee messe a disposizione dai fondi di competenza delle Amministrazioni centrali, regionali e locali, per favorire l'integrazione dei titolari di protezione internazionale, anche attraverso l'attuazione del Piano di integrazione, con iniziative di intervento e sostegno alle politiche di inclusione territoriale degli immigrati regolari nel rispetto dei territori ospitanti, quale strumento necessario alla convivenza civile e per prevenire eventuali manifestazioni di devianza. A tal fine si proseguirà nel valorizzare il ruolo dei Consigli territoriali per l'immigrazione;
- 14) assicurare gli interventi necessari per la costante operatività e l'effettiva disponibilità dei posti della rete dei centri per il trattenimento degli stranieri destinatari di provvedimenti di allontanamento dal territorio nazionale (Centri di permanenza per il rimpatrio) e proseguire l'attività di monitoraggio e vigilanza sulla corretta gestione di ciascun centro;
- 15) consolidare le attività finalizzate alla realizzazione degli interventi di rimpatrio volontario assistito (R.V.A.) dall'Italia con misure di reintegrazione dello straniero nel Paese di origine;
- 16) potenziare le attività di collaborazione con tutti i soggetti coinvolti nelle procedure del "Regolamento Dublino III" (Reg. UE 604/2013) e di ricollocazione volontaria anche in previsione dell'applicazione, a partire dal 1° luglio 2026, del nuovo "Regolamento sulla gestione dell'asilo e della migrazione" (Reg. UE 2024/1351) che modifica le norme sull'individuazione dello Stato membro competente all'esame della domanda di protezione internazionale e introduce un meccanismo di solidarietà obbligatorio;
- 17) continuare la realizzazione del Programma Regionale di Sviluppo e Protezione per il Nord Africa, per il quale l'Italia è capofila di un Consorzio di quattordici Stati Membri e Associati e gestisce i fondi messi a disposizione dalla Commissione UE per il finanziamento delle azioni programmate in alcuni Paesi africani, cofinanziando per il 10%. Tale programma è volto alla protezione di migranti vulnerabili e di rifugiati, anche attraverso l'assistenza diretta, la registrazione e la determinazione dello status di rifugiato, con particolare attenzione a minori non accompagnati e vittime di tratta. Inoltre, tramite la realizzazione di progettualità finanziate con soli fondi nazionali, mirate allo sviluppo economico e sociale dei Paesi target, si intende altresì contribuire alla loro crescita, costruendo alternative valide e sostenibili alla migrazione irregolare;
- 18) garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne abbia realmente diritto, con la prosecuzione del Programma di reinsediamento e dei "corridoi umanitari" che consentono, tramite una collaborazione tra pubblico e associazionismo privato, con la stipula di specifici protocolli di intesa, il trasferimento in Italia, in condizioni di sicurezza, di persone bisognose di protezione internazionale, attraverso il coordinamento, con i *partner* coinvolti, di tutte le iniziative in corso;
- 19) avviare le iniziative necessarie al fine di assicurare, alla data di entrata in vigore delle disposizioni del Nuovo Patto Migrazione e Asilo, la tempestiva e corretta attuazione delle medesime;
- 20) proseguire nella migliore attuazione alla Programmazione del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2021-2027, a cura dell'Autorità di gestione, attivando le diverse fasi connesse alla selezione, monitoraggio e pagamenti delle progettualità ammesse a finanziamento per la

realizzazione degli obiettivi collegati agli assi tematici del fondo: accoglienza, integrazione, rimpatri e solidarietà;

- 21) monitorare l'implementazione del Piano Nazionale d'integrazione per i titolari di protezione internazionale;
- 22) assicurare gli interventi necessari a garantire la costante produttività dei procedimenti di cittadinanza, anche migliorando l'efficienza del Sistema Informatico dedicato;
- 23) continuare a garantire l'ottimale impiego delle risorse europee con l'attivazione di tutte le procedure necessarie per la realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del PNRR – MISSIONE 1 Cultura 4.0 (M1C3) – Misura 2 - Investimento 2.4, per il tramite dello strumento degli Accordi Quadro a livello centrale e la stipula degli atti contrattuali conseguenti (in particolare, progettazione ed esecuzione degli interventi) con il coinvolgimento, in ambito territoriale, delle Prefetture-UTG, degli uffici periferici del Ministero della Cultura (Soprintendenze e Segretariati Regionali) nonché dei Provveditorati alle Opere Pubbliche e degli Enti locali, ove previsto.

Proseguiranno gli interventi di attuazione delle **strategie di rafforzamento della collaborazione interistituzionale con le autonomie locali**, favorendo in particolare:

- 1) sulla base delle prescrizioni normative che richiedono la concertazione dei relativi *iter* procedurali, la promozione dell'aggiornamento dei fabbisogni *standard* e delle capacità fiscali e la definizione condivisa dei fondi perequativi;
- 2) attraverso l'attività dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, la corretta ed uniforme applicazione dei principi contabili applicati ai sensi del Decreto Legislativo n. 118/2011 e s.m.i., il monitoraggio periodico sulla situazione della finanza pubblica locale e la costante verifica sugli effetti prodotti dall'applicazione dei nuovi principi contabili sull'equilibrio economico-gestionale degli Enti locali interessati, nonché di quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- 3) il potenziamento dei controlli previsti dall'art. 158 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) sui contributi straordinari degli Enti locali al fine di accertare la realizzazione effettiva delle opere e la rispondenza delle stesse alle norme vigenti;
- 4) la gestione dei processi connessi all'utilizzo delle risorse del PNRR per la realizzazione degli interventi pubblici da parte degli Enti Locali a titolarità del Ministero dell'Interno e di competenza del Dipartimento Affari Interni e Territoriali quali interventi di rigenerazione urbana, i piani urbani integrati (fase concessoria, di monitoraggio e di verifica successiva);
- 5) l'implementazione del progetto di dematerializzazione delle liste elettorali generali e sezionali, nell'ottica della semplificazione dell'attività degli ufficiali Elettorali Comunali e delle Commissioni Elettorali Circondariali e nel quadro della tendenziale transizione digitale della PA;
- 6) la consulenza e il supporto tecnico-giuridico alle amministrazioni locali, tramite le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo competenti per territorio, in materia di:
 - ordinamento degli Enti locali;
 - controllo sugli organi degli Enti locali;
- 7) il contrasto all'infiltrazione nelle Amministrazioni locali e al condizionamento degli organi elettivi da parte della criminalità organizzata attraverso lo scioglimento degli organi, tenuto conto

anche delle ingenti risorse finanziarie previste nel PNRR in favore degli Enti locali e dei possibili interessi delle consorterie criminali ad intercettare tali flussi finanziari. L'attenzione al corretto funzionamento degli Enti locali rappresenta una priorità per il Ministero dell'Interno al fine di intercettare e prevenire per tempo qualsiasi forma di ingerenza della criminalità organizzata verso le cospicue risorse pubbliche previste in loro favore.

Nel settore del **soccorso pubblico**, le **linee strategiche** individuate interesseranno:

- 1) l'affinamento del dispositivo di mobilitazione per gravi calamità, il rafforzamento della cooperazione interistituzionale ed internazionale, l'adeguamento delle misure di contrasto all'impiego di sostanze pericolose con finalità terroristiche;
- 2) lo sviluppo organizzativo e il consolidamento delle competenze nella lotta attiva agli incendi di bosco e di vegetazione (AIB) anche attraverso il rafforzamento delle sinergie con tutte le componenti istituzionali chiamate a concorrere all'articolato sistema di prevenzione e contrasto del fenomeno;
- 3) lo sviluppo della capacità di intervento del sistema di soccorso pubblico, mediante l'ammodernamento ed il potenziamento delle risorse logistiche associati a progetti di innovazione, ricerca e sviluppo in linea con le esigenze della transizione energetica, anche attraverso utilizzo dei fondi del PNRR;
- 4) l'incremento delle capacità di risposta e di protezione dei beni di rilevanza storica, architettonica ed artistica, anche mediante il ricorso a misure organizzative e strumenti di innovazione tecnologica anche basati sull'intelligenza artificiale;
- 5) l'implementazione dei processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa, le misure di rafforzamento delle competenze digitali del personale, orientate pure all'analisi dei dati, il miglioramento degli standard di servizio anche mediante il ricorso a strumenti informatici per il monitoraggio dell'azione amministrativa;
- 6) la valorizzazione del capitale umano attraverso l'accrescimento delle competenze professionali sia trasversali che di settore, correlate all'ambito di impiego e ai percorsi di carriera, e lo sviluppo delle componenti specialistiche ai fini del loro impiego integrato in scenari di crescente complessità;
- 7) la promozione dell'azione di impulso e di sensibilizzazione dei soggetti istituzionali coinvolti nelle attività di difesa civile e l'aggiornamento delle pianificazioni di difesa civile;
- 8) la definizione e l'attuazione, nel sistema di prevenzione e protezione dal rischio, di programmi, anche di tipo settoriale, di controllo sul rispetto delle disposizioni di prevenzione incendi e sulla vigilanza del mercato dei requisiti di sicurezza in caso di incendio dei prodotti, finalizzati alla sicurezza delle persone ed alla tutela dei beni e dell'ambiente;
- 9) la valutazione e l'implementazione di ipotesi e proposte di razionalizzazione normativa, eventualmente anche formulate da soggetti pubblici e privati, con riguardo alla semplificazione dei procedimenti e all'aggiornamento delle disposizioni di prevenzione incendi, alla misurazione e riduzione dei tempi e degli oneri a carico dei cittadini e delle imprese, in linea con gli indirizzi della *governance* del PNRR;
- 10) lo studio, il miglioramento ed il controllo di materiali, mezzi ed attrezzature antincendio e di soccorso per la sicurezza del personale anche sulla base delle analisi statistiche della banca dati sugli infortuni sul lavoro;

- 11) la promozione della ricerca e della cooperazione interistituzionale, a livello nazionale ed internazionale, per le indagini, lo studio e la sperimentazione di materiali, anche con la realizzazione di piattaforme digitali, finalizzati a limitare gli impatti sull'ambiente dovuti agli incendi, ad incrementare la sicurezza antincendio anche rispetto ai rischi derivanti dalla transizione energetica e dai cambiamenti climatici;
- 12) l'accelerazione della trasformazione digitale dei processi lavorativi, attraverso un organico piano di interventi: dall'implementazione di nuovi servizi *on line* e di applicativi per semplificare e ottimizzare le attività di back office al consolidamento delle nuove modalità di formazione, dal rafforzamento del ricorso a piattaforme di comunicazione e collaborazione digitale al favorire il lavoro in team e in modalità agile, in un quadro di potenziamento delle capacità prestazionali delle infrastrutture di rete e di innalzamento delle misure di cybersicurezza;
- 13) la promozione di iniziative e di campagne informative, effettuate anche in accordo con soggetti pubblici e privati, talora mirate a particolari segmenti della società civile, finalizzate a incrementare la cultura della sicurezza ed a sensibilizzare le persone verso l'adozione di comportamenti utili a prevenire l'insorgenza di incendi nei luoghi di lavoro, di studio e di vita.

Con riguardo agli interventi volti a garantire il rispetto dei **principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa**, nonché allo sviluppo delle **politiche dell'e-government**, saranno perseguite le seguenti **linee di intervento**:

- 1) la prosecuzione del processo di riorganizzazione degli Uffici dirigenziali di livello non generale a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 1, commi 352 e 353, della Legge 213 del 30 dicembre 2023;
- 2) la valorizzazione delle risorse umane attraverso l'incremento del reclutamento del personale, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in coworking, l'implementazione delle iniziative intese a conseguire la massima collaborazione della SNA per la soddisfazione delle esigenze formative, specialistiche e di carattere generale, del personale dell'amministrazione civile;
- 3) la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi, anche attraverso l'utilizzo delle risorse stanziate nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, incentivando l'uso delle tecnologie informatiche e telematiche e favorendo la fruizione *on line* di informazioni e servizi;
- 4) l'impiego di forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale nell'ambito delle procedure di competenza delle Prefetture-UTG;
- 5) il miglioramento del processo di programmazione e controllo della spesa, attraverso la realizzazione di programmi di analisi e di revisione e il potenziamento delle dotazioni tecnologiche;
- 6) l'implementazione degli interventi volti a dare piena attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza e il perfezionamento degli strumenti e dei presidi volti a prevenire i fenomeni di corruzione e di maladministration, anche alla luce delle indicazioni fornite dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- 7) l'efficientamento del sistema di rilascio automatizzato delle comunicazioni e delle informazioni antimafia, attraverso l'implementazione delle funzionalità della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia; il potenziamento delle attività di prevenzione dei tentativi

d'infiltrazione mafiosa nell'attività d'impresa, anche attraverso la stipula dei Protocolli di legalità, estendendo la platea dei destinatari e implementando le risorse tecnologiche;

- 8) il potenziamento dell'attività di raccolta, controllo di coerenza e validazione dei dati statistici, mediante forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale;
- 9) l'aggiornamento e la revisione del sito web dell'Ufficio Centrale di Statistica, al fine di incrementare gli standard di sicurezza e ottimizzare il flusso di gestione delle informazioni;
- 10) l'attività di analisi su struttura, configurazione e funzionalità di alcuni applicativi disponibili sulla intranet ministeriale – attraverso i quali vengono organicamente raccolti dati acquisiti sul territorio per l'elaborazione di indagini su materie di competenza dell'Amministrazione – in linea con obiettivi di semplificazione, razionalizzazione e migliore accessibilità, da realizzare mediante un esame analitico delle piattaforme in uso volto a rilevarne incongruenze da definire o carenze da colmare, avvalendosi anche del contributo dei referenti delle indagini designati in seno alle Prefetture-Uffici territoriali del Governo;
- 11) la prosecuzione delle attività evolutive del progetto dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione residente (ANPR). In particolare:
 - garantire la circolarità dei dati anagrafici e l'interoperabilità del sistema ANPR con le altre banche dati delle Pubbliche Amministrazioni, tramite i servizi della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), istituita ai sensi dell'articolo 50-ter del Decreto Legislativo n. 82/2005;
 - assicurare il continuo adeguamento dei servizi ANPR alle disposizioni concernenti le misure di sicurezza da implementare sulle infrastrutture inserite nel Perimetro di sicurezza cibernetico;
 - monitoraggio sia della fase di sperimentazione dell'Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC), che coinvolge circa quaranta Comuni, che della fase c.d. di adozione controllata, cui partecipano nove Comuni sperimentatori (prevalentemente di piccole dimensioni), nell'ambito della quale viene utilizzato esclusivamente il nuovo sistema, formando atti digitali con effetti giuridici con la conseguente dismissione dei registri cartacei, al fine di rilevare e risolvere le criticità emerse. Al riguardo, proseguiranno le attività di implementazione, da parte di Sogei S.p.A., dei correttivi necessari. Inoltre, saranno messe a punto, d'intesa con il Dipartimento per la trasformazione digitale, iniziative per incentivare l'ingresso in adozione controllata di alcune dei Comuni sperimentatori di maggiori dimensioni per disporre di un campione più vasto e variegato e testare una maggiore gamma di tipologia di atti dello stato civile. Al termine, con esito positivo, del periodo di adozione controllata si procederà, nel rispetto del termine del 31 dicembre 2025 previsto dal PNRR, alla messa a disposizione dei nuovi servizi digitali dell'Archivio nazionale sull'intero territorio. Dalla data di comunicazione dell'estensione del nuovo sistema a livello nazionale tutti gli Enti locali potranno aderirvi gradualmente entro diciotto mesi;
- 12) la prosecuzione delle attività evolutive del progetto Carta d'Identità Elettronica (CIE). In particolare:
 - proseguire le attività di implementazione nella Piattaforma Integrata “Portale dell'identità del cittadino” di ulteriori funzionalità previste dal DM 8 settembre 2022 recante Modalità di impiego della carta di identità elettronica tra cui il sistema di autenticazione federato “Entra con CIE”;

- proseguire le attività di adeguamento dei sistemi di sicurezza degli *asset* tecnologici coinvolti nell'erogazione della CIE anche al fine di attuare le previsioni contenute nel DPCM n. 81/2021 recante "Regolamento Perimetro di sicurezza cibernetico";
- 13) la valorizzazione della figura del Segretario comunale e provinciale con riguardo al potenziamento delle politiche di reclutamento e di formazione e aggiornamento, a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento dell'attività amministrativa.

2. Gli obiettivi di valore pubblico

Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali				
<p>Obiettivo di valore pubblico:</p> <p>Potenziare la funzionalità del sistema delle Autonomie locali sviluppando la formazione dei Segretari Comunali e provinciali</p> <p>L'obiettivo è finalizzato a potenziare la funzionalità del sistema delle autonomie locali, assicurando presso Comuni e Province la corretta ed efficace applicazione della normativa sull' anticorruzione, la trasparenza e la legalità dell'attività amministrativa (in linea con gli obiettivi strategici delineati nella Nota Integrativa a LB 2025-2027 del DAIT del Ministero dell'Interno e con gli obiettivi operativi correlati).</p> <p>Nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti da tali enti, si prevede, in particolare, lo sviluppo di iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo dei segretari comunali e provinciali ed accrescere le loro competenze professionali, attraverso un'adeguata attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, trasversale a ogni tematica.</p> <p><i>Per corrispondere al meglio alla richiesta di "buona amministrazione" di cittadini ed imprese, una formazione più puntuale ed un aggiornamento costante di tale figura apicale all'interno dei comuni riverbera, infatti, positivamente sull'attività degli uffici e sulla qualità di amministrazione attiva, con conseguente miglioramento dei servizi erogati agli utenti del territorio. A titolo esemplificativo, una corretta applicazione da parte del segretario degli strumenti connessi alla prevenzione della corruzione e volta a favorire la trasparenza dei procedimenti, tutelando la concorrenza del mercato e per il mercato, soprattutto con riferimento a operatori economici che saranno coinvolti nell'erogazione di servizi di vario genere, non può che contribuire all'incremento del valore pubblico.</i></p>				
CODICE	STRATEGIE	IMPATTI ATTESI	INDICATORI	TARGET
VP1 FORM	<p>1. Miglioramento della qualità dei servizi offerti dagli Enti locali attraverso l'efficientamento della formazione erogata ai segretari comunali e provinciali.</p> <p>2. Valorizzazione e crescita professionale dei segretari comunali e provinciali e dei dirigenti delle amministrazioni locali.</p>	<p>+ salute organizzativa</p> <p>+ salute professionale</p>	<p>Indice di gradimento espresso dai partecipanti ai corsi di formazione.</p> <p>Consolidamento delle competenze specialistiche, tecnico-giuridiche, organizzative e manageriali, nonché le <i>soft skills</i> della complessiva utenza in formazione (dirigenti e direttivi EE.LL)</p>	<p>2025 = ≥75% 2026 = ≥80% 2027 = ≥85%</p> <p>2025 = 100%</p>

	<p>3. Potenziamento della qualità e quantità dei servizi professionali svolti dal segretario, quale organo di garanzia del buon andamento e dell'imparzialità dell'ente, in favore di Comuni e Province.</p> <p>4. Sviluppo di progetti, servizi, iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo del segretario.</p>	<p>+ salute professionale</p> <p>+ salute digitale</p>	<p>Potenziamento dei servizi professionali svolti dal segretario in favore di Comuni e Province.</p> <p>Incremento delle competenze digitali nell'ambito di una moderna "amministrazione digitale";</p>	<p>2025 = 100%</p> <p>2025 = ≥75% 2026 = ≥80% 2027 = ≥85%</p>
Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico:			priorità politica E	
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali			Triennio di riferimento: 2025 – 2027	
Dotazione finanziaria				
Missione di riferimento	Relazioni finanziarie con le Autonomie territoriali (003)			
Programma di riferimento	Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali (003.008)			
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	02 - Gestione e assistenza del personale dell'Albo dei segretari comunali; 03 – Albo segretari comunali 04 – Formazione specialistica dei dirigenti delle amministrazioni locali			

OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP1 FORM

Obiettivi strategico E.3

Obiettivo operativo E.3.1

Obiettivo strutturale 2.1 – programma 2.1 – Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali (003.008)

Obiettivo operativo 2.1.1

MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP1 FORM

Incremento della digitalizzazione delle procedure;

Formazione del personale non dirigenziale e dirigenziale volta ad accrescere la loro professionalità in materia di anticorruzione e trasparenza;

Ampliamento dei progetti ed iniziative di formazione annuali (potenziamento offerta formativa)

**PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO
FUNZIONALI AL VP1 FORM**

Incrementare la partecipazione del personale ai corsi per l'acquisizione delle competenze digitali.

Fermo restando che lo sviluppo della carriera del segretario comunale, per come è attualmente articolata, prevede una verifica delle competenze per l'ammissione e la partecipazione ai corsi intermedi, somministrazione di un questionario di gradimento all'espletamento dei corsi, per monitorare l'adeguatezza dei contenuti, dei modelli operativi, l'efficacia delle docenze ed il soddisfacimento delle esigenze formative, ai fini del miglioramento delle offerte formative.

Definizione di piani operativi annuali volti ad assicurare l'ottimale svolgimento delle procedure di reclutamento e formazione di nuovi segretari comunali.

Dipartimento della pubblica sicurezza		
<p>Obiettivo di valore pubblico: promuovere lo sviluppo delle conoscenze connesse alla diffusione della cultura della legalità incrementando su tutto il territorio nazionale la capacità degli operatori di polizia di far fronte al meglio alle necessità del cittadino grazie al costante aggiornamento formativo, per rispondere efficacemente alla domanda di sicurezza, ed aumentando, inoltre, la cultura della sicurezza nelle nuove generazioni, sensibilizzandole mediante il coinvolgimento di istituti scolastici, sportivi e familiari al rispetto delle regole comportamentali</p>		
CODICE	STRATEGIE	IMPATTI ATTESI
VP2 FORM	<p>Sviluppare ed affinare, anche attraverso apposite tecnologie d'informazione, le conoscenze degli <i>stakeholder</i>, anche esterni all'amministrazione, e la professionalità del personale in servizio mediante:</p> <p>TARGET VERSO STAKEHOLDERS ESTERNI</p> <p>- l'incremento delle sensibilità individuali verso le tematiche di maggiore rilevanza relativi alla polizia di specialità e i comportamenti da tenere per la sicurezza, derivante da una più accurata diffusione della cultura della legalità attraverso appositi incontri informativi rivolti a specifiche categorie di cittadini (es.: studenti, istituti, famiglie); A titolo esemplificativo, la principale iniziativa di polizia stradale, la Campagna Icaro, è promossa verso le scuole secondarie di primo e secondo grado dalla Polizia di Stato in collaborazione con il Dipartimento di psicologia della Sapienza – Università di Roma, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, dell'istruzione e del merito, il Movimento Italiano Genitori (MOIGE) ed è collegata ad una ricerca scientifica a cura del Dipartimento di psicologia della Sapienza università di Roma che nel tempo ha dimostrato come attività tali attività formative dei giovani cittadini siano capaci di aumentare la sensibilità nei confronti dei pericoli stradali.</p> <p>Analoghe iniziative di polizia stradale per la prevenzione degli incidenti e il miglioramento dei livelli di sicurezza saranno intraprese mediante collaborazioni con Inail , Formedil , Enel, Poste Italiane . Poste Italiane e Università Luiss, al fine di garantire approfondimenti supplementari dedicati alla sicurezza stradale negli Enti sopra menzionati. Le iniziative in ambito ferroviario implementano la diffusione della conoscenza delle regole di sicurezza verso studenti insegnanti e genitori, utilizzando personale della Polizia di Stato appositamente formato: il grado di soddisfazione degli utenti per il servizio reso verrà misurato mediante appositi questionari da somministrare</p>	<p>1. Maggiore cultura generale in materia di legalità in ambito</p> <p>- della Polizia stradale Target 2025= ≥2,83 Target 2026= ≥2,85 Target 2027= ≥2,85</p> <p>- della Polizia ferroviaria Target 2025= ≥57% Target 2026= ≥58% Target 2027= ≥59%</p> <p>- della Polizia postale e per la sicurezza cibernetica Target 2025= ≥3750 <small>*strutture (scolastiche e non) nelle quali si svolgono gli incontri, anche in modalità videoconferenza</small> Target 2026= ≥4000 <small>*strutture (scolastiche e non) nelle quali si svolgono gli incontri, anche in modalità videoconferenza</small> Target 2027= ≥4200 <small>*strutture (scolastiche e non) nelle quali si svolgono gli incontri, anche in modalità videoconferenza</small></p>

	<p>all'utenza scolastica interessata, che vengono elaborati dalla Facoltà di psicologia dell'Università La Sapienza di Roma.</p> <p>Verranno realizzati incontri con istituti scolastici, anche in modalità online, veicolando i contenuti formativi a studenti, docenti, genitori ed altre figure di riferimento per i ragazzi, nonché mettendo a disposizione - più in generale - degli utenti del web anche pagine Facebook e Twitter dedicate, costituenti 'vetrine' attraverso cui pubblicizzare appuntamenti, attività, e contributi, e con cui gli utenti potranno interagire; analoga attività sarà assicurata infine anche tramite il "Commissariato di PS online"</p> <p>- pianificare e realizzare attività di prevenzione e informazione, in materia di droga, attraverso progetti strutturati rivolti agli studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado. Al riguardo vengono esaminate e valutate tutte le richieste esperite dagli istituti scolastici, con particolare attenzione al contesto socio economico del territorio nazionale.</p> <p>Verranno quindi pianificati e programmati incontri con gli studenti sulle conseguenze legali, sanitarie e sociali derivanti dall'uso delle sostanze stupefacenti ed, attraverso l'esame di un'apposita modulistica loro somministrata, verrà analizzato il grado di sensibilizzazione degli studenti, valutando anche il grado di soddisfazione da parte dei dirigenti scolastici che li accompagnano, per orientare al meglio le iniziative future rispetto all'attività svolta.</p> <p>TARGET VERSO STAKEHOLDERS INTERNI</p>	<p>2. Maggiore rispondenza alle progettualità delle scuole in materia di prevenzione delle tossicodipendenze</p> <p>Target 2025= ≥10% Target 2026= ≥12% Target 2027= ≥13%</p>
	<p>- una migliore aderenza dei corsi di formazione di operatore del territorio per gli Uffici e le Direzioni Centrali con particolare specificità di competenza; Verso gli operatori della Polizia di Stato l'ispettorato delle Scuole predispone una ricognizione delle esigenze formative ai fini della programmazione dei corsi di qualificazione specializzazione ed abilitazione degli operatori in servizio.</p> <p>Emerge nei piani di studio il reale fabbisogno formativo, mediante una comparazione con gli anni precedenti dei risultati dei discenti, verificando la qualità dei percorsi formativi effettuati e migliorando l'attinenza dell'insegnamento alle reali esigenze degli operatori di polizia</p>	<p>Maggiore conoscenza delle rispettive competenze organizzative</p> <p>Target 2025= ≥40% Target 2026= ≥41% Target 2027= ≥42%</p>
	<p>- una più ampia percentuale di coinvolgimento dell'utenza interessata attraverso l'uso di piattaforme dedicate;</p>	<p>3. Maggiore diffusione della formazione</p> <p>Target 2025= ≥25% Target 2026= ≥45% Target 2027= ≥50%</p>

	<p>Implementazione dell'adeguamento dei processi formativi alle concrete esigenze del personale. Attraverso modalità di fruizione anche a distanza è possibile aumentare il numero dei partecipanti ad attività formative con particolare riferimento alla prevenzione delle tossicodipendenze. I partecipanti, attraverso un questionario valutativo, come nelle precedenti annualità potranno esprimere una valutazione in relazione agli argomenti trattati che all'impostazione del corso: Tale modalità adottata per il raggiungimento degli obiettivi prefissati in relazione alle attività addestrative consente di ottenere sorprendenti risultati di adesione sia in ambito nazionale che in contesti internazionali, incrementando la performance e stimolando esperienze analoghe.</p>	<p>4. Maggiore attinenza dell'insegnamento alle professionalità Target 2025=≥0,25% Target 2026=≥0,27% Target 2027=≥0,29%</p>
<p>Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico: priorità politica A</p>		
<p>Titolare CDR responsabile: Capo della Polizia Direttore Generale della pubblica sicurezza - CDR5</p>		<p>Triennio di riferimento: 2025 - 2027</p>
<p>Dotazione finanziaria</p>		
<p>Missione di riferimento</p>	<p>3 Ordine e Sicurezza pubblica (007)</p>	
<p>Programma di riferimento</p>	<p>3.1 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica (007.008) 3.3 Pianificazione e coordinamento Forze di Polizia (007.010)</p>	
<p>Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma</p>	<p>05. Potenziamento e ammodernamento della Polizia di Stato 02. Formazione e addestramento Forze di Polizia 03. Potenziamento e ammodernamento delle Forze di Polizia 04. Formazione e addestramento della Polizia di Stato</p>	
<p>Strutture responsabili</p>	<p>Uffici e Direzioni Centrali del Dipartimento della pubblica sicurezza</p>	

<p>MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP2 FORM</p>
<p>Misure anticorruzione volte a prevenire i rischi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico</p>
<p>Incremento della digitalizzazione delle procedure</p>
<p>Ampliamento della partecipazione dell'utenza e della relativa rotazione dei frequentatori</p>
<p>Incremento della conoscenza delle aree di maggiore esposizione a rischio per la sicurezza</p>
<p>Utilizzo di apposite piattaforme digitali a "discrezionalità zero" per i corsi di formazione</p>

PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO FUNZIONALI AL VP2 FORM
Azioni finalizzate a realizzare le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico, con specifico riferimento ai seguenti settori:
<i>sviluppo organizzativo</i>
A1.11 (D.C. Sanità – Screening per monitorare il benessere del personale)
A1.12 (D.C. Sanità – Clima organizzativo e relazionale positivo)
A2.12 (DAC – Analisi delle informazioni per contatti tra Digos)
A3.4 (DCImm – Pianificazione delle politiche per i rimpatri)
A6.7 (Isp Ass – potenziamento digitalizzazione)
<i>pianificazione strategica del personale</i>
A4.7 (Ispettorato Assistenza – Portale vittime del dovere)
A4.8 (Ispettorato Assistenza – Interventi Assistenziali)
A1.13 (Ispettorato Assistenza – Fiamme oro)
A2.4 (DCPC – coordinamento di progetti congiunti e pattugliamenti)
<i>Formazione</i>
A1.5 (Specialità – Cultura della Sicurezza stradale)
A1.7 (Cibernetica – Cultura della Sicurezza informatica)
A1.8 (Specialità – Cultura Sicurezza ferroviaria)
A1.10 (Polizia scientifica e per la sicurezza cibernetica – pedopornografia)
A2.3 (Criminale - Formazione operatori stranieri)
A2.9 (Coord. – Formazione Dirigenti e direttivi)
A4.3 (Antidroga – Attività addestrativa antidroga)
A5.1 (Ispettorato Scuole – Corsi di qualificazione e specializzazione)
A6.4 (Coordinamento – progetti formativi - SISFOR)
A6.13 (Anticrimine – Selezione e formazione negoziatori di primo livello)
A3.10 (Immigrazione – Formazione specialistica)

Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione			
Obiettivo di valore pubblico: Potenziare gli strumenti posti a supporto dell'attività delle Prefetture – UTG migliorando i servizi di accoglienza integrata ai migranti in arrivo sul territorio.			
<p>L'obiettivo è finalizzato a potenziare le attività svolte dalle Prefetture – UTG migliorandone le performance e innalzando gli standard qualitativi degli operatori coinvolti per garantire la rete dei servizi di “accoglienza integrata” rivolti ai migranti cittadini di Paesi terzi, ciò in linea con gli obiettivi strategici delineati nella Nota Integrativa a LB 2025 – 2027 del DLCI del Ministero dell'Interno e con gli obiettivi operativi correlati. Si prevede, in particolare, di proseguire nel potenziamento delle azioni legate alla governance dell'accoglienza sviluppando delle best practices dirette: a rafforzare la funzionalità della rete SAI (Sistema Accoglienza Integrazione); a fornire supporto formativo alle Prefetture - UTG per la presa in carico delle persone portatrici di vulnerabilità in arrivo sul territorio; ad intensificare la condivisione di aggiornamenti preposti all'approfondimento dell'attività di monitoraggio dei nuclei ispettivi delle Prefetture - UTG; ad implementare i sistemi informatici in uso ed in particolare l'applicativo Smacc attraverso incontri formativi e di indirizzo volti ad accrescere le competenze degli operatori impegnati nel sistema di accoglienza; a potenziare le attività sei settori “outgoing” e “contenzioso” dell'Unità Dublino attraverso un più efficace raccordo con le questure.</p>			
CODICE	STRATEGIE	IMPATTI / RISULTATI ATTESI	INDICATORI /TARGET
VP3 FORM			
	<p>1. Miglioramento della qualità dei servizi di accoglienza attraverso l'efficientamento della formazione erogata nelle materie attinenti le attività delle Prefetture – UTG, con l'aggiornamento e la standardizzazione degli strumenti di monitoraggio, nonché di sistematizzazione delle modalità di svolgimento dell'attività di controllo sulla gestione del sistema di accoglienza italiano per i richiedenti protezione internazionale anche portatori di esigenze specifiche al fine di verificare il livello di efficacia e immediatezza delle condizioni di accoglienza o di trattenimento, nonché i servizi erogati e i beni forniti.</p>	<p>+ Salute professionale + Salute organizzativa</p>	<p>TARGET 2025: ≥ 60% TARGET 2026: ≥ 62% TARGET 2027: ≥ 65%</p>
	<p>2. Miglioramento dell'attività di monitoraggio dei Nuclei Ispettivi mediante l'aggiornamento e diffusione di <i>Strumenti di valutazione</i> contenuti</p>	<p>+ Salute professionale + Salute organizzativa</p>	

	<p>nell'applicativo informatico SMAcc costruiti attraverso l'utilizzo di indicatori di qualità, utili anche alla condivisione e allo scambio delle buone pratiche e che consentono di poter svolgere e registrare le attività di controllo, e di fruire di apposita reportistica ai fini valutativi.</p>			
	<p>3. Valorizzazione e crescita professionale degli operatori territoriali attraverso sessioni formative per la rilevazione, il referral e la presa in carico delle persone potatrici di vulnerabilità in arrivo sul territorio ed inserite nel sistema di protezione ed accoglienza.</p>	<p>+ Salute professionale + Salute organizzativa</p>	<p>TARGET 2025: ≥ 40% di riscontri positivi a seguito somministrazione di questionari (iniziale/finale) rilevatori del gap delle competenze dei discenti e degli indici di apprendimento conoscitivo in riferimento alle tematiche trattate.</p>	
	<p>4. Migliorare la mitigazione del rischio di violenza di genere e i meccanismi di tutela dei minorenni, attraverso sessioni formative rivolte ai gestori dei centri e a titolari dei progetti SAI.</p>	<p>+ Salute professionale + Salute organizzativa</p>		
	<p>5. Migliorare le prestazioni offerte agli stranieri in accoglienza nei progetti appartenenti alla rete SAI attraverso il potenziamento del monitoraggio delle prestazioni offerte a mezzo l'elaborazione e l'acquisizione di un documento di report.</p>	<p>+ Salute organizzativa</p>		<p>TARGET 2025: analisi dati su n. 130 progetti SAI</p>
	<p>6. Adozione di soluzioni innovative mediante l'implementazione dei sistemi informatici in uso e/o di eventuali correttivi, per un più efficace ed efficiente sistema di controllo e di verifica delle condizioni di accoglienza.</p>	<p>+ Salute digitale + Salute professionale + Salute organizzativa</p>		<p>TARGET 2025: ≥ 10 sessioni formative</p>
	<p>7. Miglioramento dei modelli operativi della "Procedura Dublino" mediante un più efficiente raccordo con le Questure da realizzare attraverso incontri di info-formazione e</p>	<p>+ Salute professionale + Salute organizzativa</p>	<p>TARGET 2025: percentuale di gradimento ≥ 70% espressa a seguito somministrazione di questionari (iniziale/finale) rilevatori del gap delle competenze dei discenti e degli indici di apprendimento</p>	

	distribuzione di un “vademecum operativo”.		conoscitivo in riferimento alle tematiche trattate.
Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico: priorità politica B			
Titolate CDR responsabile: Capo Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione		Triennio di riferimento: 2025 - 2027	
Dotazione finanziaria			
Missione di riferimento	5 - Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti (027)		
Programma di riferimento	5.1 - Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose (027.002)		
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	02 - Interventi a favore degli stranieri anche richiedenti asilo e profughi		

OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP3 FORM

Obiettivi inseriti nella sottosezione Performance (Allegato n. 1) nei quali si traducono le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico
Obiettivo strategico B.1
Obiettivi operativi B.1.6 - B.1.7 – B.1.9 – B.1.10 – B.1.11 – B.1.13

MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP3 FORM

Misure anticorruzione volte a prevenire i rischi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ottimizzazione dell'identificazione, analisi e ponderazione del rischio ✓ Incremento dei livelli di una corretta e completa pubblicazione di dati e informazioni ✓ Promozione della cultura della legalità e della trasparenza ✓ Potenziamento della digitalizzazione delle procedure per la pianificazione, distribuzione, movimentazione dei migranti e rilevazione dei fabbisogni

Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile				
Obiettivo di valore pubblico: migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi al cittadino attraverso un'amministrazione digitale più veloce e performante.				
<p>L'obiettivo è finalizzato a migliorare la <i>performance</i> dell'amministrazione in termini di efficienza e di qualità nell'erogazione dei servizi istituzionali ed è funzionale alla transizione digitale dei processi amministrativi promossa dal PNRR.</p> <p>Tale transizione è spinta dalla digitalizzazione di processi strumentali ai servizi di istituto e alla gestione interna, che amplierà l'offerta dei servizi online verso i cittadini, in coerenza con le direttrici di sviluppo delineate nel Piano triennale per l'informatica dell'AGID e con le regole di <i>cyber security</i>.</p> <p><i>Stakeholder</i> chiave saranno i dipendenti ai quali sarà rivolta un'offerta formativa in grado di ampliare le competenze digitali di base e specialistiche possedute per poter gestire ed impiegare in maniera adeguata le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, necessarie per erogare livelli di servizi digitali sempre più rispondenti alle esigenze dei cittadini.</p> <p>Verranno ampliati i servizi online disponibili sul portale "Corpo Digitale", punto di accesso unico per diverse tipologie di utenze (cittadini, imprese pubbliche e private, pubbliche amministrazioni, ordini e collegi professionali). Corpo Digitale mette a disposizione l'accesso tramite Spid e consente di effettuare pagamenti, per i servizi che lo prevedono, tramite l'integrazione con la piattaforma dei pagamenti PagoPA. Verrà proseguito il potenziamento delle infrastrutture ICT, che riguarderà la realizzazione di nuove reti LAN delle sedi di servizio del Dipartimento, con elevati standard di sicurezza ed affidabilità, e l'estensione graduale della banda larga nelle sedi di grandi dimensioni, indispensabile per supportare adeguatamente il processo di digitalizzazione dei servizi all'utenza e dei servizi interni.</p> <p>Ciò consentirà di migliorare la comunicazione rendendola più rapida e funzionale, e di aumentare la semplicità, la qualità e l'accessibilità dei servizi erogati a cittadini ed imprese nonché agli stessi dipendenti, aumentandone la produttività e riducendone i costi.</p>				
CODICE	STRATEGIE	RISULTATI/ IMPATTI ATTESI	INDICATORI	TARGET (anni)
VP4 DIG	1. Digitalizzazione di processi (obiettivo PNRR) 2. Potenziamento delle infrastrutture ICT	+ Salute digitale + Salute infrastrutturale + Salute organizzativa	1. Numero processi digitalizzati (somma cumulata) 2. Grado soddisfazione degli utenti pari a "positivo" su servizi digitalizzati resi disponibili all'utenza nell'anno precedente 3. % di direzioni regionali e comandi con connettività in banda larga (1 Gb) (% cumulata) 4. Numero sedi con nuove reti cablate (somma cumulata)	Target 2025 = 10 Target 2026 = 15 Target 2027 = --- Target 2025 = ≥ 60% Target 2026 = ≥ 65% Target 2027 = ≥ 70% Target 2025 = ≥ 30% Target 2026 = ≥ 35% Target 2027 = ≥ 40% Target 2025 = ≥ 20 Target 2026 = ≥ 30 Target 2027 = ≥ 40

			<p>5. Numero archivi dematerializzati (somma cumulata)</p> <p>6. Numero servizi in <i>cloud PSN</i></p>	<p>Target 2025 = 23 Target 2026 = 26 Target 2027 = 30</p> <p>Target 2025 = ≥ 5 Target 2026 = --- Target 2027 = ---</p>
	<p>3. Valorizzazione e crescita professionale</p> <p>4. Riduzione gap alfabetizzazione digitale</p>	<p>+ Salute professionale</p> <p>+ Salute di clima e relazionale</p>	<p>7. Numero personale formato del CNVVF frequentante corsi di formazione per competenze digitali di base</p> <p>8. numero di ore erogate per unità, nei corsi di ingresso nel CNVVF per competenze digitali di base</p> <p>9. numero di ore medie erogate ai dipendenti del ruolo informatico in corsi di aggiornamento professionale in ambito ICT e cybersecurity</p> <p>10. percentuale dei partecipanti ai corsi in ambito ICT e cybersecurity del personale del ruolo informatico che esprimono un gradimento almeno di "soddisfacente"</p> <p>11. percentuale dei partecipanti ai corsi in ambito ICT e cybersecurity del personale del ruolo informatico che superano gli esami finali</p>	<p>Target 2025 = ≥ 600 Target 2026 = ≥ 600 Target 2027 = ≥ 600</p> <p>Target 2025 = ≥ 2 Target 2026 = ≥ 2 Target 2027 = ≥ 2</p> <p>Target 2025 = ≥ 8 Target 2026 = ≥ 8 Target 2027 = ≥ 8</p> <p>Target 2025 = ≥ 55% Target 2026 = ≥ 60% Target 2027 = ≥ 65%</p> <p>Target 2025 = ≥ 70% Target 2026 = ≥ 75% Target 2027 = ≥ 80%</p>

Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico: priorità politica D	
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento VVF	Triennio di riferimento: 2025 - 2027
Dotazione finanziaria	
Missione di riferimento	4 - Soccorso civile
Programma di riferimento	4.2 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	08 - Formazione ed addestramento dei Vigili del Fuoco 09 - Ammodernamento e potenziamento dei Vigili del Fuoco

OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP4 DIG

Obiettivi inseriti nella sezione <i>Performance</i> (Allegato n. 1) nei quali si traducono le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico	
+ Salute digitale + Salute infrastrutturale + Salute organizzativa	D.6.1 Proseguire il rinnovamento tecnologico delle postazioni di lavoro presso le strutture territoriali del CNVVF D.6.2 Rendere disponibili gli archivi dematerializzati all'utenza D.6.3 Proseguire il progetto di rinnovamento infrastrutturale delle reti di connettività D.6.7 Proseguire il progetto di reingegnerizzazione e digitalizzazione di processi (obiettivo PNRR) del CNVVF D.6.8 Attuare il progetto di migrazione al Polo Strategico Nazionale (PSN) di servizi classificati critici (Obiettivo PNRR)
+ Salute professionale + Salute di clima e relazionale	D.5.6 Incrementare la formazione del personale del CNVVF per l'acquisizione delle competenze digitali di base D.6.4 Proseguire il programma di aggiornamento professionale su competenze specialistiche ICT e cybersecurity

MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP4 DIG

Misure volte a prevenire i rischi corruttivi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico	
+ Salute digitale + Salute infrastrutturale + Salute organizzativa	1. Standardizzazione e digitalizzazione di processi (semplificazione) 2. Affidabilità apparati hardware 3. Sicurezza delle reti e dei sistemi (potenziamento ICT) 4. Trasparenza azione pubblica (servizi on line) 5. Tracciabilità dei dati
+ Salute professionale + Salute di clima e relazionale	6. Formazione del personale 7. Responsabilizzazione del personale

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

Obiettivo di valore pubblico: promuovere la salute delle risorse umane e il benessere organizzativo. Gli stakeholder di riferimento sono i dipendenti dell'amministrazione civile. I processi di riforma e di innovazione che nell'attuale stagione interessano le pubbliche amministrazioni - e che sono in larga misura derivanti dalle strategie e dagli investimenti promossi dal PNRR - per avere una chance di successo all'interno dell'organizzazione non possono prescindere dal coinvolgimento di coloro che ne sono attori e destinatari, inoltre la definizione dell'obiettivo muove dalla consapevolezza dell'importanza del capitale umano ai fini della creazione di valore pubblico in termini di miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

In tal senso, la valorizzazione delle risorse umane rientra tra le linee di intervento volte alla realizzazione della priorità politica E ed indicata nell'atto di indirizzo del Ministro.

Dal momento che le risorse umane rappresentano un asset strategico per la realizzazione della mission istituzionale dell'Amministrazione, diventano dunque centrali le scelte in tema di modernizzazione dell'assetto organizzativo, definizione e copertura del fabbisogno di personale, sviluppo delle competenze dei dipendenti, implementazione dei progetti di semplificazione e digitalizzazione, potenziamento delle misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'equilibrio di genere e le pari opportunità.

CODICE	STRATEGIE	RISULTATI/IMPATTI ATTESI	TARGET
VP5 SAL	1. Completamento del processo di riorganizzazione degli Uffici e potenziamento delle politiche di reclutamento	+ salute organizzativa	<p>Target 2025: definizione della graduazione dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale della carriera prefettizia, a seguito della adozione del decreto ministeriale 17 dicembre 2024, recante l'attuazione della rimodulazione della dotazione organica ai sensi della legge di bilancio 2024; revisione della rimodulazione e della ripartizione dei contingenti del personale non dirigente dell'amministrazione civile dell'interno tra le strutture centrali e periferiche del Ministero, alla luce delle modifiche alla dotazione organica introdotte dall'art. 4 del decreto legge 11 ottobre 2024, n. 145; % di completamento del processo di consolidamento organizzativo del Ministero: 100%</p> <p>Target 2026: monitoraggio dei provvedimenti di riorganizzazione dell'articolazione centrale e periferica adottati e verifica dell'adeguatezza della nuova struttura organizzativa a supportare le policy e le</p>

			<p>strategie del vertice politico e amministrativo; valutazione degli effetti organizzativi connessi alle modifiche riguardanti la disciplina del collocamento a riposo obbligatorio e facoltativo dei dipendenti pubblici, introdotte dall'articolo 1, commi 162 e seguenti, della legge 30 dicembre 2024, n. 207;</p> <p>Target 2027: monitoraggio dei provvedimenti di riorganizzazione dell'articolazione centrale e periferica adottati e verifica dell'adeguatezza della nuova struttura organizzativa a supportare le policy e le strategie del vertice politico e amministrativo;</p>
	<p>2. potenziamento delle competenze del personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale</p>	<p>+salute professionale</p>	<p>Target 2025: ≥ n.18 corsi/giornate formative/conferenze in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali, realizzati d'intesa con la SNA o organizzati attraverso l'utilizzo della piattaforma web del CASMI; misurazione delle competenze acquisite attraverso la rilevazione della percentuale dei discenti che superano il test finale dei corsi rispetto a tutti i partecipanti: ≥70%; rilevazione del grado di soddisfazione rispetto alle iniziative formative attraverso questionario di gradimento: ≥ 70% dei partecipanti che si dichiarano soddisfatti;</p> <p>Target 2026: ≥ n.20 corsi/giornate formative/conferenze in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali, realizzati d'intesa con la SNA o organizzati attraverso l'utilizzo della piattaforma web del CASMI; misurazione delle competenze acquisite attraverso la rilevazione della percentuale dei discenti che superano il</p>

			<p>test finale dei corsi rispetto a tutti i partecipanti: $\geq 75\%$; rilevazione del grado di soddisfazione rispetto alle iniziative formative attraverso questionario di gradimento: $\geq 75\%$ dei partecipanti che si dichiarano soddisfatti;</p> <p>Target 2027: \geq n. 22 progetti di formazione in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali; misurazione delle competenze acquisite attraverso la rilevazione della percentuale dei discenti che superano il test finale dei corsi rispetto a tutti i partecipanti: $\geq 80\%$; rilevazione del grado di soddisfazione rispetto alle iniziative formative attraverso questionario di gradimento: $\geq 80\%$ dei partecipanti che si dichiarano soddisfatti;</p>
	3. implementazione dei progetti di semplificazione e digitalizzazione dei processi	+ salute digitale	<p>Target 2025: completamento, con i fondi PNRR, della configurazione della piattaforma integrata e centralizzata per la digitalizzazione dei processi riguardanti l'amministrazione del personale e messa in produzione del nuovo sistema;</p> <p>completamento, anche con i fondi PNRR, del sistema informativo sana 2.0 per la digitalizzazione dei procedimenti di competenza dei Prefetti in materia di sistema sanzionatorio amministrativo e avvio all'esercizio del sistema;</p> <p>realizzazione di un sistema informativo per il monitoraggio contabile delle spese di custodia dei veicoli sequestrati e confiscati ed avvio all'esercizio del sistema;</p> <p>potenziamento, in collaborazione con le Prefetture-UTG, della banca dati nazionale unica della documentazione antimafia-BDNA, attraverso interventi di manutenzione, sviluppo e</p>

		<p>perfezionamento della nuova funzionalità concernente il fascicolo dell'impresa - contenente i provvedimenti giudiziari e prefettizi che sottopongono l'attività dell'impresa a misure di vigilanza e controllo;</p> <p>efficientamento del processo di acquisizione ed elaborazione dei dati necessari alle rilevazioni statistiche attraverso l'implementazione di un nuovo portale sul sito intranet del Dipartimento; acquisizione tramite il portale, entro la fine dell'anno, del 50% delle indagini statistiche;</p> <p>efficientamento dell'attività di analisi dei fenomeni socio-economici e demografici che interessano le diverse aree del territorio nazionale, attraverso l'elaborazione, in collaborazione con i referenti delle Prefetture-UTG, di un progetto di implementazione e aggiornamento di alcuni applicativi, disponibili sulla rete intranet del Dipartimento, che gestiscono i dati e le informazioni forniti dagli uffici;</p> <p>potenziamento dell'applicativo per la gestione della banca dati dell'Ispettorato Generale di Amministrazione, attraverso il perfezionamento dei modelli per la raccolta dei dati e delle informazioni dalle sedi periferiche, realizzato sulla base delle indicazioni formulate dagli stakeholder in occasione dell'indagine valutativa sull'efficienza della piattaforma, svolta nel triennio 2022-2024; revisione e aggiornamento delle schede di rilevazione ispettiva;</p> <p>integrazione del sistema pagamenti elettronici con il sistema notifiche digitali.</p> <p>Target 2026: avvio delle attività per la completa dematerializzazione dei fascicoli del personale dell'Amministrazione civile;</p>
--	--	--

			<p>completamento delle attività di implementazione e distribuzione del nuovo sistema di protocollazione e gestione documentale per gli uffici centrali del Dipartimento e le Prefetture-U.T.G.;</p> <p>completamento delle attività di efficientamento dell'attività di analisi dei fenomeni socio-economici e demografici che interessano le diverse aree del territorio nazionale, attraverso l'elaborazione, in collaborazione con i referenti delle Prefetture-UTG, di un progetto di implementazione e aggiornamento di alcuni applicativi, disponibili sulla rete intranet del Dipartimento, che gestiscono i dati e le informazioni forniti dagli uffici;</p> <p>analisi e implementazione di un portale a supporto del processo di abilitazione degli utenti della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia-BDNA nonché definizione dei requisiti per la realizzazione del progetto SIMA, un sistema di business intelligence che sarà messo a disposizione delle Prefetture UTG per consentire analisi e monitoraggio in materia antimafia;</p> <p>Target 2027: potenziamento della BDNA con nuove soluzioni digitali e integrazione con il progetto SIMA;</p> <p>completamento della digitalizzazione dei Registri delle Persone Giuridiche tenuti dalle Prefetture-UTG;</p> <p>analisi e realizzazione di nuovi servizi on line per i cittadini e imprese nelle materie di competenza delle Prefetture-UTG;</p>
	<p>4. sviluppo di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'equilibrio di</p>	<p>+ benessere organizzativo, + equilibrio di genere, + pari opportunità</p>	<p>Target 2025: perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e del coworking, al fine di incrementare il</p>

	<p>genere e le pari opportunità</p>		<p>livello di soddisfazione del personale dipendente rispetto al lavoro da remoto; il valore è misurato attraverso un questionario valutativo che tiene conto sia dell'incidenza dello smart working sull'attività degli Uffici che degli effetti sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti che ne fruiscono; percentuale di dirigenti e di lavoratori agili che, all'esito dell'indagine di customer satisfaction, si dichiarano soddisfatti dei risultati dell'applicazione del lavoro agile: ≥58;</p> <p>Target 2026: perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e del coworking, al fine di incrementare il livello di soddisfazione del personale dipendente rispetto al lavoro da remoto; il valore è misurato attraverso un questionario valutativo che tiene conto sia dell'incidenza dello smart working sull'attività degli Uffici che degli effetti sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti che ne fruiscono; percentuale di dirigenti e di lavoratori agili che, all'esito dell'indagine di customer satisfaction, si dichiarano soddisfatti dei risultati dell'applicazione del lavoro agile: ≥60;</p> <p>Target 2027: perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e del coworking, al fine di incrementare il livello di soddisfazione del personale dipendente rispetto al lavoro da remoto; il valore è misurato attraverso un questionario valutativo che tiene conto sia dell'incidenza dello smart working sull'attività degli Uffici che degli effetti sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti che ne fruiscono; percentuale di dirigenti e di lavoratori agili che, all'esito dell'indagine di customer satisfaction, si dichiarano</p>
--	-------------------------------------	--	--

			soddisfatti dei risultati dell'applicazione del lavoro agile: : ≥62;
Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico: priorità politica E			
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie		Triennio di riferimento: 2025 - 2027	
Dotazione finanziaria			
Missione di riferimento	6 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032)		
Programma di riferimento	6.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)		
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	03 - Gestione comune dei beni e servizi		
Nota: l'obiettivo di valore pubblico è realizzato nell'ambito dello stanziamento del CDR 6, come illustrato nella tabella di cui sopra; i progetti di digitalizzazione sono, altresì, finanziati con fondi del PNRR gestiti dal CDR 1			

OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP5 SAL
Obiettivi inseriti nella sezione <i>Performance</i> (Allegato n. 1) nei quali si traducono le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico
Obiettivo strategico E.1 Obiettivi operativi E.1.1, E.1.2, E.1.3, E.1.4, E.1.5, E.1.6, E.1.9, E.1.10, E.1.11, E.1.12

MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP5 SAL
Misure anticorruzione volte a prevenire i rischi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico
<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento della formazione in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione; • reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi; • rotazione del personale e/o applicazione di misure alternative; • incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni; • rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione.

PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO FUNZIONALI AL VP5 SAL
Azioni finalizzate a realizzare le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico, con specifico riferimento ai seguenti settori
sviluppo organizzativo: vedi Sezione V paragrafo 1.1
pianificazione strategica del personale: vedi Allegato n. 3
implementazione del lavoro agile: vedi Sezione V paragrafo 4
formazione: vedi Sezione V paragrafo 3.1

3. II PNRR

Di seguito sono sinteticamente indicati gli interventi del PNRR per i quali il Ministero dell'Interno è Amministrazione titolare e/o soggetto attuatore.

Per quanto attiene gli interventi a titolarità dell'Amministrazione, si evidenzia che nel mese di luglio 2023 è stata proposta la Revisione del Piano, presentata dal Governo italiano in data 27 luglio 2023, approvata dalla Commissione Europea il 27 novembre 2023 e, formalizzata ufficialmente in data 8 dicembre 2023 dal Consiglio ECOFIN.

La revisione ha previsto l'eliminazione della misura M2C4 2.2 – “dal PNRR - per un importo complessivo pari a € 6.000.000.000,00 e la rimodulazione in termini di budget e target per le linee di finanziamento relative alle misure del Dipartimento Affari Interni e Territoriali di rigenerazione urbani e Piani Urbani Integrati, progetti generali, mentre le restanti misure non hanno subito revisioni di rilievo.

Si riporta di seguito lo stato di attuazione delle misure a titolarità del dicastero:

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE.

- **M2C2, Investimento 4.4.3 – Rinnovo del parco veicoli dei vigili del fuoco – per un ammontare complessivo di € 424.000.000,00**

L'obiettivo della misura è quello di ammodernare, in primo luogo, l'intero parco veicoli “leggeri” destinati ai servizi istituzionali dei Vigili del Fuoco, sostituendo mezzi caratterizzati da un'anzianità media di 15 anni e alimentati da combustibili tradizionali, con veicoli elettrici e relativi sistemi di ricarica. Inoltre, è prevista la sostituzione di parte dei mezzi “pesanti” per il soccorso urbano e aeroportuale con veicoli alimentati a biometano.

In particolare, il progetto proposto dai Vigili del Fuoco prevede l'acquisto di 3.500 veicoli “leggeri” completamente elettrici (per i servizi istituzionali) e 300 “mezzi pesanti” (200 per il soccorso all'interno del sedime aeroportuale e 100 per il soccorso urbano). L'investimento prevede, altresì, l'acquisto e l'installazione di 875 stazioni di ricarica.

La misura è diretta alla graduale sostituzione di tutti i “veicoli leggeri”, del 10 per cento dei “veicoli pesanti” e del 60 per cento dei veicoli aeroportuali da destinare al soccorso tecnico nelle principali aree urbane (priorità verrà data alle aree metropolitane di Bologna, Cagliari, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino Venezia e, a seguire, i capoluoghi di minori dimensioni).

L'utilizzo delle nuove tecnologie, messe a disposizione dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, rappresenta un obiettivo strategico per garantire simultaneamente la sicurezza della popolazione e la salvaguardia dell'ambiente nel modo più efficace, efficiente e sostenibile, limitando l'inquinamento in ambito urbano ed extraurbano.

Giudicato con esito positivo dalla Commissione Europea, nell'ambito del pagamento della 6° rata del finanziamento PNRR, il raggiungimento dell'obiettivo intermedio (MILESTONE) di aggiudicazione di tutti gli appalti per la fornitura dei 3.800 veicoli previsti dall'intervento M2C2I4.4.3 "Rinnovo del parco veicoli dei Vigili del Fuoco" fissato al 30/06/2024.

Nel complesso sono stati acquistati 3.930 veicoli, superando il target fissato in almeno 3.800 veicoli, di cui:

- 200 mezzi pesanti di soccorso alimentati a biometano da destinare alle sedi aeroportuali;
- 100 mezzi pesanti di soccorso alimentati a biometano da destinare ai centri urbani
- 60 mezzi pesanti di soccorso alimentati a biocarburante (biodiesel) da destinare ai centri urbani
- 3.570 veicoli 100% elettrici destinati ai compiti d'istituto.

MILESTONE	n. <u>mezzi elettrici</u>	n. <u>mezzi a biocarburanti</u>	TOTALE	
GIUGNO 2024: aggiudicazione appalti per n. 3.800 mezzi	aggiudicati e contrattualizzati (A)	aggiudicati e contrattualizzati (B)	mezzi aggiudicati e contrattualizzati (A+B)	TOTALE TARGET fissato
	3.570	360	3.930	> 3.800

Al 31 dicembre 2024 risultano già collaudate forniture per 2033 mezzi, pari all'53% del totale.

TARGET	n. <u>mezzi</u>	n. <u>mezzi a</u>	<u>Totale</u>	<u>% mezzi</u>	<u>Totale</u>
<i>GIUGNO 2026:</i>	<u>elettrici</u>	<u>biocarburanti</u>	<u>mezzi</u>	<u>collaudati</u>	<u>Mezzi</u>
<i>entrata in</i>	collaudati	collaudati	collaudati		<u>immatricolati</u>
<i>servizio di</i>					in servizio
<i>n. 3.800 mezzi</i>	(A)	(B)	(A+B)	$(A+B/3.800 \times 100)$	
	1831	202	2033	53%	645

In sintesi, l'intervento è in linea con il cronoprogramma progettuale in quanto risulta completato il 100% degli obiettivi previsti dalla "milestone", fissata al 30 giugno 2024 e, allo stato attuale, risulta attuato il 17% del "target", entrata in servizio dei veicoli, fissato al 30/06/2026.

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

- **M5C2, Investimento 2.1 – Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale – per un ammontare complessivo di € 2.000.000.000,00.**

L'investimento, in sede di revisione del PNRR è stato ridotto da € 3.300.000.000,00 a € 2.000.000.000,00.

L'intervento è finalizzato a fornire, ai Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, contributi per investimenti nella rigenerazione urbana, al fine di ridurre le situazioni di emarginazione e degrado sociale, nonché di migliorare la qualità del decoro urbano, oltre che del contesto sociale e ambientale.

I progetti possono riguardare diverse tipologie di azione, quali:

- a) manutenzione per il riutilizzo e la rifunzionalizzazione di aree pubbliche e strutture edilizie pubbliche esistenti a fini di pubblico interesse, compresa la demolizione di opere abusive eseguite da privati in assenza o totale difformità dal permesso di costruzione e la sistemazione delle aree di pertinenza;
- b) miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale, anche attraverso la ristrutturazione edilizia di edifici pubblici, con particolare riferimento allo sviluppo di servizi sociali e culturali, educativi e didattici, o alla promozione di attività culturali e sportive;

c) interventi per la mobilità sostenibile.

Per questa tipologia di contributi, a garanzia del rispetto dei vari obblighi previsti dal PNRR, preme specificare che i soggetti attuatori, beneficiari delle risorse, si sono impegnati formalmente a garantire il rispetto dei principi e dettami previsti dalla normativa comunitaria, sottoscrivendo apposito atto d'adesione e d'obbligo, allegato ai decreti di ammissione al finanziamento.

L'investimento 2.1 si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR, dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. E' responsabile dell'attuazione della misura il Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali.

Viene di seguito fornito un aggiornamento circa lo stato di attuazione della Misura, in particolare per:

Il controllo delle rendicontazioni progettuali

Secondo le modalità previste all'interno del Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co) del 19 luglio 2024, il DAIT sta procedendo all'analisi e controllo delle rendicontazioni progettuali trasmesse dai Soggetti Attuatori sul sistema di monitoraggio e rendicontazione ReGiS (circa la metà delle rendicontazioni inviate sono state sottoposte a verifica e circa il 10% è stato soggetto a pagamento; per le restanti si è proceduto alla richiesta di integrazione documentale pedepedeutica all'erogazione delle somme).

L'avanzamento finanziario

Alla data di compilazione del presente stato di avanzamento, la percentuale complessiva di pagamento effettuata a titolo di acconto, ovvero a titolo di rimborso per le rendicontazioni di spesa è pari al 27,50%. Si chiarisce che a seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 dicembre 2024, le procedure per l'erogazione delle risorse destinate al finanziamento degli interventi previsti dal PNRR saranno notevolmente semplificate. È previsto infatti che per garantire ai soggetti attuatori la liquidità necessaria alla realizzazione degli interventi, le Amministrazioni centrali titolari delle misure provvedano al trasferimento delle risorse finanziarie necessarie, fino alla soglia complessiva del 90% del costo dell'intervento a carico del PNRR, entro il termine di 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta di trasferimento da parte del soggetto attuatore. Inoltre, al fine di accelerare l'esecuzione degli interventi, le verifiche e i controlli sulla documentazione giustificativa saranno concentrati nella fase finale della procedura, prima dell'erogazione del saldo. Questo consente di procedere in modo più rapido con i trasferimenti, riducendo i tempi di attesa dei pagamenti nelle fasi iniziali e intermedie.

L'avanzamento procedurale

Alla data in cui viene fornito il presente aggiornamento, da una verifica effettuata sul sistema di monitoraggio ReGiS, su 2269 interventi, n. 183 risultano in stato "concluso".

La modifica agli interventi di rigenerazione urbana

La legge n. 207 del 30 dicembre 2024 ha previsto all'art. 1, comma 805 la modifica della disciplina degli interventi di rigenerazione urbana recata dai commi 42 e seguenti della legge

160/2019. In particolare, il comma in esame ha previsto due differenti procedure per l'utilizzo delle somme stanziare, distinguendo gli interventi inclusi nel PNRR da quelli non rientranti nel Piano. I binari procedurali per tali interventi sono:

- il “binario ordinario” per le opere non rientranti nel PNRR che vengono escluse dal rispetto della normativa dettata per l'attuazione del PNRR;
 - il “binario PNRR” per le opere che, in base alle nuove disposizioni, rimangono assoggettate a tutte le regole previste per gli investimenti PNRR.
- In virtù della disposizione in esame il DAIT, attraverso una verifica dei dati di monitoraggio presenti su ReGiS, al fine di emanare un apposito provvedimento d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle finanze, sta procedendo all'individuazione degli interventi di rigenerazione urbana esclusivamente finanziati sulle risorse nazionali che dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2027, anche in considerazione della modifica apportata riguardante il termine di stipula del contratto entro il 31 marzo 2025. All'interno del citato provvedimento verranno altresì definiti i termini e gli obblighi per la realizzazione dei medesimi interventi, nonché le relative modalità di monitoraggio e rendicontazione.
- **M5C2, Investimento 2.2 – Piani Urbani Integrati, progetti generali - per un ammontare complessivo di € 900.000.000,00.**

L'investimento, in sede di revisione del PNRR, è stato ridotto da € 2.493.800.000,00 a €900.000.000,00.

L'investimento 2.2 è dedicato alle periferie delle Città Metropolitane e prevede una pianificazione urbanistica partecipata, con l'obiettivo di trasformare territori vulnerabili in città *smart* e sostenibili, limitando il consumo di suolo edificabile. Nelle aree metropolitane si potranno realizzare sinergie di pianificazione tra il comune “principale” ed i comuni limitrofi più piccoli con l'obiettivo di ricucire tessuto urbano ed extra-urbano, colmando deficit infrastrutturali e di mobilità.

Gli interventi potranno avvalersi della co-progettazione con il Terzo settore e la partecipazione di investimenti privati nella misura fino al 30%. Obiettivo primario è recuperare spazi urbani e aree già esistenti allo scopo di migliorare la qualità della vita promuovendo processi di partecipazione sociale e imprenditoriale. I progetti dovranno restituire alle comunità una identità attraverso la promozione di attività sociali, culturali ed economiche con particolare attenzione agli aspetti ambientali.

L'investimento prevede la predisposizione di programmi urbanistici di rigenerazione urbana partecipati, finalizzati al miglioramento di ampie aree urbane degradate, alla rigenerazione, alla rivitalizzazione economica, con particolare attenzione alla creazione di nuovi servizi alla persona e al miglioramento dell'accessibilità e dell'intermodalità delle infrastrutture, anche allo scopo di trasformare territori metropolitani vulnerabili in territori efficienti, sostenibili e produttivi, aumentando, ove possibile, il loro valore.

L'investimento 2.2 si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. E' responsabile dell'attuazione della misura il Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

Viene di seguito fornito un aggiornamento circa lo stato di attuazione della Misura, in particolare per:

Il controllo delle rendicontazioni progettuali

Secondo le modalità previste all'interno del Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co) del 19 luglio 2024, il DAIT sta procedendo all'analisi e controllo delle rendicontazioni progettuali trasmesse dai Soggetti Attuatori sul sistema di monitoraggio e rendicontazione ReGiS (circa la metà delle rendicontazioni inviate sono state sottoposte a verifica, e circa il 10% è stato soggetto a pagamento; per le restanti si è proceduto alla richiesta di integrazione documentale propedeutica all'erogazione delle somme).

L'avanzamento finanziario

Alla data di compilazione del presente stato di avanzamento, la percentuale complessiva di pagamento effettuata a titolo di acconto, ovvero a titolo di rimborso per le rendicontazioni di spesa è pari al 12%. Si chiarisce che a seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 dicembre 2024, le procedure per l'erogazione delle risorse destinate al finanziamento degli interventi previsti dal **PNRR** saranno notevolmente semplificate. È previsto infatti che per garantire ai soggetti attuatori la liquidità necessaria alla realizzazione degli interventi, le Amministrazioni centrali titolari delle misure provvedano al trasferimento delle risorse finanziarie necessarie, fino alla soglia complessiva del 90% del costo dell'intervento a carico del PNRR, entro il termine di 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta di trasferimento da parte del soggetto attuatore. Inoltre, al fine di accelerare l'esecuzione degli interventi, le verifiche e i controlli sulla documentazione giustificativa saranno concentrati nella fase finale della procedura, prima dell'erogazione del saldo. Questo consente di procedere in modo più rapido con i trasferimenti, riducendo i tempi di attesa dei pagamenti nelle fasi iniziali e intermedie.

L'avanzamento procedurale

Alla data in cui viene fornito il presente aggiornamento, da una verifica effettuata sul sistema di monitoraggio ReGiS, su 609 interventi, n. 6 risultano in stato "concluso".

La modifica agli interventi dei Piani Urbani integrati

L'articolo 34 del Decreto-legge n. 19/2024, ha modificato la disciplina sui Piani urbani integrati al fine di adeguarla alla revisione del PNRR avutasi con Decisione ECOFIN dell'8 dicembre 2023. Il comma 1, lettera a), ha rimodulato le risorse assegnate alle città metropolitane, in attuazione della linea progettuale «Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2» per il periodo 2022-2026, riducendone l'ammontare complessivo per ciascuna annualità dal 2024 al 2026. La successiva lettera b) ha sostituito l'Allegato 1 al decreto-legge n. 152 del 2021 con l'Allegato 3 del decreto in esame, mentre il successivo comma 2 ha integrato l'ammontare delle risorse disponibili per complessivi 1.593,80 milioni di euro.

Con decreto del 12 giugno 2024 il Ministero dell'Interno ha individuato i progetti che rimangono finanziati dal PNRR e quelli trasferiti su fonti nazionali che avranno scadenze successive e per i quali i soggetti attuatori sono tenuti a sottoscrivere un nuovo atto d'obbligo. Con il medesimo provvedimento si è altresì provveduto alla ripartizione delle fonti di finanziamento tra quota RRF, PNC e Nazionali ex art. 35 D.L. n. 19/2024, a seconda della classificazione dell'intervento come PNRR o Nazionale.

- **M5C2, Investimento 2.2b – Piani Urbani Integrati, Fondo dei Fondi BEI – per un ammontare complessivo di € 272.000.000,00.**

L'investimento 2.2b prevede una specifica dotazione finanziaria in favore di un Fondo Tematico dedicato al settore della rigenerazione urbana, da costituire nell'ambito del Fondo di fondi gestito dalla BEI.

Il Fondo tematico sarà dedicato a supportare progetti di rigenerazione urbana come mezzo per promuovere l'inclusione sociale e combattere varie forme di vulnerabilità, aggravate dall'emergenza della pandemia di Covid-19. Il Fondo Tematico mira, in particolare a:

- a) attrarre finanziamenti privati nei progetti di risanamento urbano;
- b) promuovere lo sviluppo e l'attuazione di investimenti urbani a lungo termine;
- c) sviluppare canali di prestito nuovi e alternativi, nonché modelli innovativi per i progetti di risanamento urbano, combinando le risorse del PNRR con risorse private;
- d) accelerare gli investimenti nel risanamento urbano, contribuendo anche agli obiettivi della transizione verde promuovendo una rigenerazione urbana sostenibile.

L'investimento 2.2b si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

Viene di seguito fornito un aggiornamento circa lo stato di attuazione della Misura, in particolare per:

L'avanzamento finanziario

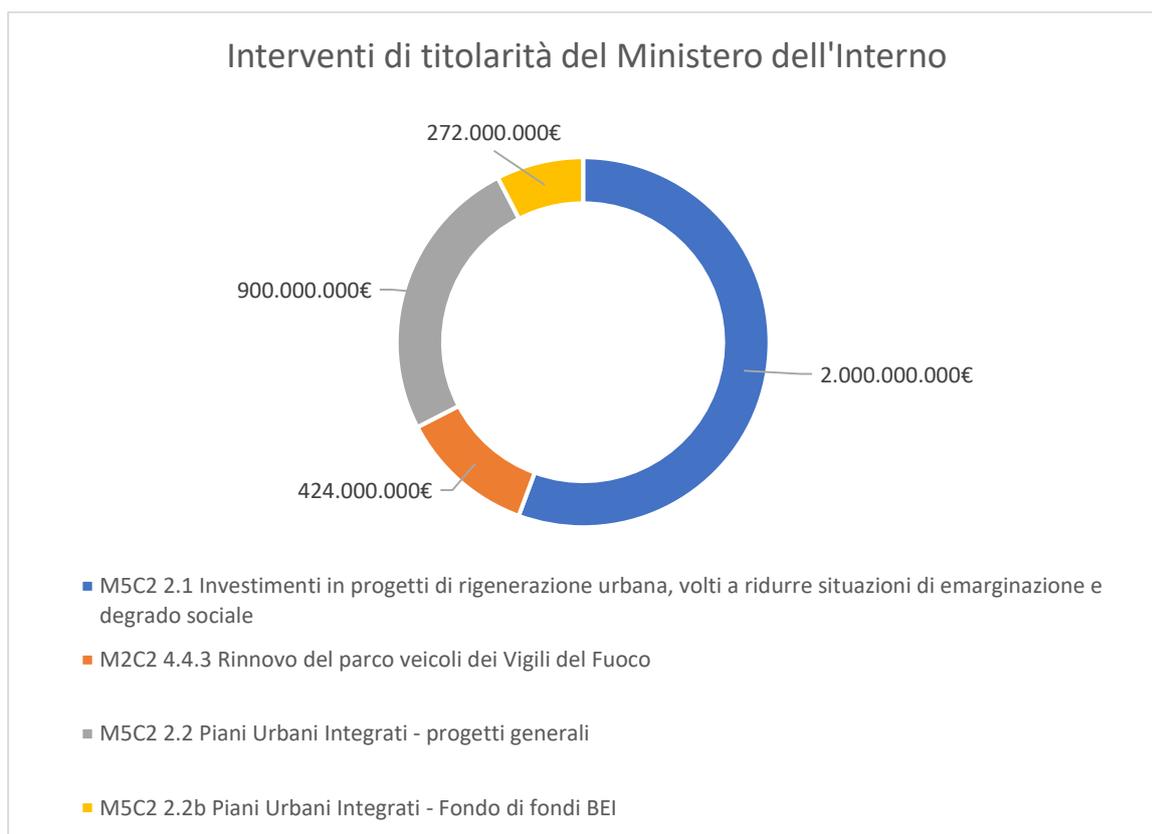
Nel corso del mese di ottobre 2022 è stato trasferito sul conto corrente infruttifero di Tesoreria Centrale dello Stato n. 25093, intestato "BEI - FONDO DI FONDI DL 152-21", un importo complessivo di euro 12.840.000,00 allocati sul Fondo Tematico Piani Urbani Integrati (M5C2.2, investimento 2.2b).

Successivamente, nel corso del mese di marzo 2024 è stata trasferita sul menzionato conto corrente infruttifero di Tesoreria Centrale anche l'ulteriore ammontare di euro 38.882.400,00. Tale importo è stato conseguentemente assegnato interamente al Fondo Tematico Piani Urbani Integrati a saldo della sopra menzionata "First Tranche" dovuta agli Intermediari Finanziari ai sensi dei rispettivi Accordi Operativi. Pertanto, l'importo complessivo ad oggi già trasferito alla BEI per il Fondo Tematico Piani Urbani Integrati risulta essere pari ad euro 51.722.400,00.

Considerato il livello di impegno e di esborso raggiunto sinora, la BEI ha richiesto un ulteriore trasferimento sul conto del Fondo di Fondi “Ripresa e Resilienza Italia” - con riferimento alle allocazioni pertinenti al Fondo Tematico Piani Urbani Integrati (M5C2.2, inv. 2.2b) – “Subsequent Tranche” di 52.732.257,60 finalizzata ad assicurare la copertura di:

- Commissioni di gestione BEI dal 1° luglio 2023 al 30 giugno 2024 (euro 169.857,60);
- Commissioni di gestione BEI stimate dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025 (fino a euro 1.100.000,00);
- Ulteriore “Subsequent Tranche” da trasferire a EQUITER (fino a euro 30.877.440,00);
- Ulteriore “Subsequent Tranche” da trasferire a FININT (fino a euro 20.584.960,00).

Nel mese di dicembre 2024, il Ministero dell’Interno ha veicolato all’organismo intermedio (OI), Ministero dell’Economia e delle finanze – Dipartimento del Tesoro, la richiesta di erogazione tramite l’apposito modulo finanziario presente su ReGiS.



Fra i **progetti di modernizzazione digitale**, assumono particolare rilievo:

- Il **potenziamento dell’Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)**, segnatamente per l’implementazione dei servizi dello stato civile e della gestione delle liste

elettorali. Il valore dell'intervento è pari a 35.000.000 di euro e sarà gestito dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali;

- **Progetto di integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223.**

Tale progetto è stato avviato in base all'art. 62, commi 2-ter e 6-bis, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'amministrazione digitale" (CAD), il quale ha previsto che, con uno o più decreti del Ministro dell'interno, adottati di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e il Ministro per la pubblica amministrazione, siano definite le modalità di integrazione nell'ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223.

Il progetto in questione è stato finanziato con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nonché con il Piano Nazionale Complementare (PNC) per fornire supporto ai Comuni. Ad oggi, la realizzazione di tale progetto risulta definitivamente completata poiché tutti i 7.896 Comuni hanno trasmesso i dati elettorali di propria competenza (ovvero il 100% sul totale dei Comuni Italiani).

- **L'Archivio Nazionale Informatizzato dei registri di stato civile (ANSC):**

Per l'Archivio Nazionale Informatizzato dei registri di stato civile (ANSC) è stato presentato un progetto per un importo pari a 30 milioni di euro, finanziato con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede la completa informatizzazione dei registri dello stato civile (nascita, matrimonio, unioni civili, cittadinanza e morte), centralizzando i relativi atti in un'unica banca dati gestita da questo Ministero. Proseguono le attività di sperimentazione (che attualmente coinvolge circa cinquanta Comuni) e di adozione controllata (cui partecipano venticinque Comuni che utilizzano esclusivamente il nuovo sistema), al fine monitorare e risolvere le eventuali criticità e giungere progressivamente alla definitiva dismissione dei registri cartacei da parte di tutti i Comuni con il subentro in ANSC.

Va, inoltre, segnalata un'altra serie di progetti per i quali il **Ministero dell'Interno** è **soggetto attuatore**.

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

- **Missione 1 - Componente 1 - Asse I, concernente la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della pubblica amministrazione. (Intradipartimentale)**

Come noto, nell'ambito del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Misura 1.6.1 "Digitalizzazione del Ministero dell'Interno", a titolarità della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD), Dipartimento per la Transizione Digitale (DTD), il Ministero dell'interno svolge il ruolo di "Soggetto attuatore" dei relativi interventi.

La "Misura" ha un importo pari a € **107.000.000,00** ed è diretta a migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la reingegnerizzazione di **45** processi interni, la digitalizzazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché la riqualificazione del personale mediante nuove modalità di gestione digitale. I summenzionati processi sono parte di una progettualità unitaria e integrata, che coinvolge il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, il Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, il Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali e il Dipartimento per l'Amministrazione Generale, le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.

In questo contesto, la Direzione Centrale dei Servizi Tecnico-Logistici e della Gestione Patrimoniale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza è chiamata a svolgere il ruolo di stazione appaltante per la realizzazione delle menzionate iniziative di reingegnerizzazione.

L'attuazione del progetto, in linea con il cronoprogramma, prevede due Target Europei:

1. il primo (M1C1-129), con scadenza 31 dicembre 2023, è stato già conseguito, con la completa digitalizzazione/reingegnerizzazione e messa in esercizio dei 7 processi previsti, di cui 3 in capo al Dipartimento della Pubblica Sicurezza e 4 al Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, che impattano sia all'interno dell'Amministrazione, in termini di efficientamento delle procedure interne, sia all'esterno come miglioramento dei servizi digitali offerti ai cittadini;
2. il secondo (M1C1-152), con scadenza 30 giugno 2026, che prevede la completa digitalizzazione/reingegnerizzazione e messa in esercizio dei restanti 38 processi.

Il progetto presenta, inoltre, i seguenti "Target" italiani:

1. i primi (M1C1-152-ITA-1 e M1C1-00-ITA-45), con scadenza giugno 2024, sono già stati conseguiti, con la completa digitalizzazione/reingegnerizzazione e messa in esercizio di ulteriori 11 processi, per complessivi 18 su 45, di cui 1 servizio al cittadino sviluppato e integrato in "PagoPA" e "app IO";
2. i secondi (M1C1-152-ITA-2 M1C1-00-ITA-42), con scadenza giugno 2025, che prevedono la completa digitalizzazione/reingegnerizzazione e messa in esercizio di ulteriori 15 processi, per complessivi 33 su 45, di cui 4 servizi al cittadino sviluppati e integrati in "PagoPA" e "app IO";

3. il terzo (MIC1-00-ITA-46), con scadenza giugno 2026, che prevede la completa digitalizzazione/reingegnerizzazione e messa in esercizio di ulteriori 12 processi, per complessivi 45, di cui 2 servizi al cittadino sviluppati e integrati in “PagoPA” e “app IO”.

In considerazione dei menzionati Target EU e ITA conseguiti, nello specifico, per il Dipartimento della Pubblica Sicurezza sono stati reingegnerizzati e digitalizzati i seguenti processi:

- Gestione Vittime del Dovero;
- Gestione del flusso di protocollazione;
- Pagamento tramite PagoPA sanzione pecuniaria al Codice della Strada;
- Reingegnerizzazione siti istituzionali della Polizia di Stato;
- Monitoraggio dati infortuni da oggetti pirotecnici;
- Gestione pratica per il rilascio del passaporto;
- Interoperabilità banche dati Polizia Stradale con altre PA.;
- Formazione SISFOR;
- Monitoraggio e scouting fondi per la sicurezza.

Ad essi si aggiungono:

5 processi in capo al Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, ovvero:

Richiesta di accesso agli atti (legge 241/90); Corsi ed esami per addetti antincendio (DL 81/08); Corsi ed esami professionisti antincendio di cui al DM 05/08/2011; Digitalizzazione dell'istruttoria dei servizi a pagamento; Certificazione e Omologazione prodotti;

2 processi del Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie:

Persone scomparse e cadaveri non identificati; Reingegnerizzazione siti web.

2 processi del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali:

Gestione servizi agli Enti; Processo di gestione documentale.

Allo stesso tempo sono state avviate le attività per la digitalizzazione di ulteriori 15 processi, il cui completamento consentirà il raggiungimento dei previsti Target ITA, con scadenza il prossimo 30 giugno.

Sotto il profilo dell'avanzamento finanziario, è stato corrisposto, complessivamente, l'importo di € **57.398.774,84.**, IVA compresa, a seguito dell'avanzamento fisico del “progetto” di cui trattasi.

- **Missione 1 - Componente 1 - Asse I - INVESTIMENTO 1.5 “CYBERSECURITY” - 1.5.2: INTERVENTI CYBER PER LA PA (Dipartimento della Pubblica Sicurezza)**

L'obiettivo dell'investimento è rafforzare l'ecosistema digitale nazionale potenziando i servizi di gestione della minaccia cyber, grazie ad una rinnovata capacità di monitoraggio, prevenzione e scrutinio tecnologico a supporto della transizione digitale del Paese.

Nell'ambito della Misura 1.5 “Cybersecurity”, anch'essa a titolarità della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la Trasformazione Digitale ed affidato all'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) per le funzioni di "Soggetto attuatore", il Dipartimento della Pubblica Sicurezza - Direzione Centrale per la Polizia Scientifica e la Sicurezza Cibernetica, è coinvolto per tre interventi, nel ruolo di "Amministrazione attuatrice".

Si tratta, nello specifico, dei seguenti progetti, per un importo complessivo pari ad € 67.250.000,00

1. “Realizzazione di un nuovo sistema SOC (Security Operation Center) a supporto del monitoraggio e mitigazione della minaccia cyber”, per un ammontare pari ad € 29.000.000,00;
2. “Creazione dei C-Labs e delle Unità Forense Operative del Servizio di Polizia Postale”, per un importo pari ad € 29.000.000,00;
3. Realizzazione del “Centro di Valutazione” del Ministero dell'Interno, per un ammontare pari ad € 9.250.000,00.

La competente Direzione Centrale è direttamente interessata all'attuazione del progetto “Realizzazione di un nuovo sistema SOC (Security Operation Center) a supporto del monitoraggio e mitigazione della minaccia cyber”, dell'importo di € 29.000.000,00, che si prefigge l'obiettivo di realizzare un Centro di controllo della sicurezza informatica, per monitorare la corretta operatività di reti e sistemi attraverso la prevenzione, gestione, risoluzione di qualsiasi criticità di sicurezza che possa compromettere il servizio del Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

Da un punto di vista operativo l'intervento si articola in 8 task ed ha una durata fino a marzo 2026. L'attuazione del progetto risulta essere in linea con il cronoprogramma.

Sono state completate le opere infrastrutturali necessarie per la realizzazione dell'ecosistema SOC, situata presso il Viminale, con una sala operativa attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno. Sono state identificate le infrastrutture tecnologiche, sia hardware che software, necessarie per il monitoraggio degli eventi cibernetici.

Inoltre, è stato acquisito il servizio di presidio che gestirà le attività operative a partire dal 2025. In un'ottica di potenziamento, nel corso del progetto, il perimetro di monitoraggio verrà progressivamente esteso.

In particolare, nel 2024, sono state avviate le attività relative a tutti i task previsti dal Piano Operativo, come di seguito indicato:

- TASK 1 - Assesment del Progetto. Per ragioni legate al continuo aggiornamento delle tecnologie nel panorama nazionale ed internazionale e all'evoluzione degli attacchi cibernetici e quindi per consentire il potenziamento del SOC in coerenza con tali scenari, il Security Operation Center è stato progettato con 3 perimetri incrementali di monitoraggio. L'Amministrazione, attraverso uno scouting tecnologico eseguito sia in ambito hardware (HW) che software (SW), ha valutato le principali soluzioni tecniche offerte dal mercato e, grazie ad un benchmarking, ha identificato le soluzioni che rispondevano alle esigenze dell'Amministrazione. La progettazione del SOC, lato tecnologie HW e SW, proseguirà di pari passo con l'attivazione del perimetro del SOC. Si è conclusa nel corso del 2024 la progettazione del SOC in relazione al perimetro di fase 1.
- TASK 2 - Realizzazione dell'infrastruttura logistica: Locali, Impianti e cablaggi per l'area. Sono state avviate le procedure di acquisto per la site preparation (opere infrastrutturali, rifacimento impianti e cablaggi). I lavori nell'Area SOC sita al Viminale sono terminati, le attività di collaudo e messa in esercizio dei locali sono in corso di finalizzazione.
- TASK 3 - Allestimento logistico del SOC. In ragione delle attività di cui al task 2 sono state avviate e si sono concluse le procedure relative alla fornitura di arredi e alla fornitura delle postazioni di lavoro (inclusi i servizi di assistenza e manutenzione).
- TASK 4 - Acquisizione del servizio di presidio. E' stata avviata e si è conclusa la procedura di acquisto per dotare il SOC di un team di specialisti. Tale team inizialmente è costituito da figure professionali di società esterne che, nel periodo di durata del progetto, saranno affiancati da personale interno all'Amministrazione. E' stata già avanzata la richiesta di personale dell'Amministrazione adeguatamente formato in materia.
- TASK 5 - Processi E' stato definito il corpus di procedure e i playbook del SOC; tale corpus è stato individuato dopo aver definito il Catalogo Servizi del SOC del Dipartimento, di concerto con il CERT dell'Amministrazione.
- TASK 6 - Tecnologie hardware per la realizzazione del SOC Sono state acquistate le tecnologie hardware utili al monitoraggio del perimetro di fase 1 del SOC. In particolare, oltre alle postazioni di lavoro e agli apparati di sicurezza (quali ad es. switch e firewall), l'Amministrazione ha deciso di utilizzare i server già a disposizione. Lo scopo infatti è di potenziare il SOC con tecnologie hardware di ultima generazione, grazie ai nuovi strumenti negoziali messi a disposizione da CONSIP Spa.
- TASK 7 - Tecnologie software per la realizzazione del SOC Il Security Operation Center (SOC), attraverso procedure di acquisto o utilizzando apparati già in possesso all'Amministrazione, è stato dotato delle tecnologie di protezione (quali ad esempio Waf, Antimalware e EDR) e di tecnologie per il monitoraggio degli eventi (quali ad esempio Siem, Soar, o la piattaforma di Cyber threat intelligence).
- TASK 8 - Formazione/Addestramento. Con lo scopo di dotare il SOC di un team di specialisti altamente formato, tutte le procedure di acquisto di tecnologie hardware e software avviate, prevedono una componente di addestramento e formazione da erogarsi nel corso dell'intero progetto.

Sotto il profilo dell'avanzamento economico - finanziario, ad oggi, è stato impegnato, con le procedure di acquisto sopra citate, circa 85% dell'intero budget del progetto.

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE
DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE
STRUMENTALI E FINANZIARIE**

- **Missione 1 - Componente 1 - Asse I, concernente la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della pubblica amministrazione. (Intradipartimentale)**

L'Asse è diretto a garantire ai cittadini e alle imprese servizi più efficienti ed universalmente accessibili.

Il Ministero dell'Interno è stato individuato come "soggetto attuatore" per la realizzazione tecnico-operativa degli interventi finalizzati alla digitalizzazione di una serie di sistemi e servizi. In particolare, la progettualità 1.6.1 "Digitalizzazione del Ministero dell'interno" prevede che siano reingegnerizzati 45 processi riconducibili ai diversi Dipartimenti di cui si compone il Ministero, per un valore di **107.000.000** di euro, integralmente finanziati dall'Unione europea.

In questo contesto, la Direzione Centrale dei Servizi Tecnico-Logistici e della Gestione Patrimoniale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza è chiamata a svolgere il ruolo di stazione appaltante per la realizzazione delle menzionate iniziative di reingegnerizzazione.

Al riguardo, questo Dipartimento ha ottenuto il finanziamento euro **14.267.000,00** per la digitalizzazione di **sei** processi di cui **due** già realizzati ("Persone scomparse e cadaveri non identificati" – SPES e Siti web delle Prefetture- UTG) e **quattro** in fase di ultimazione con scadenza target europeo giugno 2026.

- **Missione 1, componente 1, Misura 1.1. "Infrastrutture digitali" – "Migrazione al Polo Strategico Nazionale" - PAC Pilota (Intervento trasversale)**

Importo attribuito al Ministero dell'interno: euro € 24.992.384

L'investimento è collegato all'obbligo per la Pubblica Amministrazione di migrare i propri CED verso ambienti cloud.

Amministrazione titolare dell'investimento: Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Dipartimento, quale Soggetto attuatore del progetto di migrazione, ha ottenuto un finanziamento di euro 5.730.122 per la migrazione al Polo Strategico Nazionale (PSN) di cinque servizi di cui quattro classificati come critici (protocollo informatico/WebArch, Sanapay/pagamenti elettronici, Concorsi e Assunzioni) ed uno classificato come strategico (Banca Dati Nazionale della documentazione Antimafia- BDNA). **Nel 2024 sono stati migrati**

al PSN tre servizi (Sanapay, Concorsi ed Assunzioni) mentre la BDNA ed il protocollo informatico saranno migrati entro il 31 maggio 2025.

- **Missione 1, componente 1, Misura 1.1. “Infrastrutture digitali” – “Migrazione al Polo Strategico Nazionale” altre PAC.**

Importo attribuito al Ministero dell'Interno (105 Prefetture-UTG): **euro 17.093.262,00**
L'investimento è collegato all'obbligo per la Pubblica Amministrazione di migrare i propri CED verso ambienti cloud

Amministrazione titolare dell'investimento: Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La richiesta di finanziamento è stata presentata dalla Direzione centrale per l'innovazione tecnologica per l'amministrazione generale del Dipartimento per conto di **n. 103 Prefetture-UTG e dei Commissariati del Governo di Bolzano e Trento (Soggetti attuatori)**. Con decreto del Capo Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 104 - 4/ 2023 - PNRR del 21 dicembre 2023 notificato in data 12 febbraio 2024, sono state approvate le 105 richieste di finanziamento per la migrazione al Polo Strategico Nazionale di n. 309 server.

Il progetto di migrazione è stato realizzato ed asseverato dal DTD ed è in corso l'attività di rendicontazione.

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE.

- **Missione 1 – Componente 1 – Investimento 2.4 (Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione – Direzione centrale degli affari dei culti e per l'amministrazione del Fondo edifici di culto)**

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Direzione centrale degli affari dei culti e per l'amministrazione del Fondo edifici di culto è soggetto attuatore per interventi concernenti il restauro del patrimonio FEC, con l'assegnazione di Fondi per circa 270 milioni di euro, relativi a 310 interventi, nell'ambito dell'Investimento M1C3 – Investimento 2.4, di titolarità del Ministero della cultura.

L'Investimento suddetto si articola principalmente in due segmenti:

- 1) Sicurezza sismica nei luoghi di culto (21 interventi)
- 2) restauro del patrimonio FEC (289 interventi).

La maggior parte degli interventi in questione, nel numero di 293, sono stati posti in essere dalla Direzione centrale con l'assistenza tecnica di INVITALIA e nello specifico con lo strumento dell'Accordo Quadro (AQ). Per tale contingente di opere sono state pubblicate 2 procedure per Accordo Quadro che hanno già visto completata la fase di aggiudicazione.

L'accettazione degli Ordini di Attivazione (Oda) da parte degli Operatori economici ha portato alla stipula dei rispettivi contratti specifici.

Gli interventi residuali sono seguiti dal Provveditorato interregionale per il Lazio e l'Abruzzo, in qualità di Centrale di committenza e hanno già visto l'approvazione dei relativi progetti esecutivi per i quali si sta procedendo alla stipula dei contratti per i lavori, per un importo di circa 12 milioni di euro.

Alla data del 1° dicembre 2024 sono stati controfirmati circa 300 ordini di attivazione per i servizi tecnici per la progettazione (in esecuzione degli Accordi Quadro), nonché completate le 13 attività di progettazione appaltate dal citato Provveditorato interregionale per il Lazio e l'Abruzzo.

Il prossimo target prevede che entro il 31 dicembre 2025 dovranno essere completati 300 interventi (unitamente ad altri soggetti attuatori): target che si ritiene fin d'ora che verrà ampiamente raggiunto.

Al fine di assicurare il raggiungimento del suddetto obiettivo, il FEC ha assunto le funzioni di soggetto attuatore del PNRR, delegando le attività esecutive alle competenti Soprintendenze, Provveditorati e alcuni Enti locali coinvolti, che riferiscono periodicamente anche con la compilazione di periodiche schede di report degli interventi.

4. I servizi erogati dall'Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni

La volontà di perseguire *standard* sempre più elevati di qualità, vede impegnato il Ministero dell'Interno in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i principali fruitori dei servizi.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Ministero favorisce infatti da tempo, presso le strutture in cui si articola e attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, il coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

A tal fine, il Ministero dell'Interno aggiorna annualmente l'elenco dei servizi erogati dall'Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni, con l'indicazione dei Dipartimenti di riferimento.

Si indicano, di seguito, i servizi erogati dall'Amministrazione per i quali sarà valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni per l'anno 2025.

Dipartimento per gli affari interni e territoriali:

- adempimenti connessi alla rilevazione della percentuale dei votanti, acquisizione dei dati ufficiosi in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie disciplinate dalla legislazione statale e Dossier informativo realizzato e diffuso sul sito Eligendo;
- iniziative di formazione per i segretari comunali e provinciali, per il personale degli Enti locali e per gli amministratori locali.

Dipartimento della pubblica sicurezza:

- iniziative di educazione stradale presso le scuole;
- iniziative di formazione sulla sicurezza stradale presso le aziende;
- iniziative di sensibilizzazione e di educazione al corretto uso delle tecnologie presso le scuole ed altre strutture;
- iniziative di educazione alla legalità in ambito ferroviario presso le scuole.

Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione:

- sistema di valutazione della qualità del servizio di assistenza tecnica (help desk) da parte degli utenti interni ed esterni in relazione agli applicativi informatici in uso nel Dipartimento;
- servizio di supporto telefonico denominato *Sportello Polo Orienta*, per coloro che aspirano a diventare cittadini italiani, con informazioni e assistenza in tutte le fasi del procedimento.

Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile:

- formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- richieste di accesso ai rapporti di intervento;
- omologazione dei prodotti.

Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie:

- Sito web dell'Ufficio Centrale di Statistica;
- consultazione testi presso la Biblioteca centrale del Ministero dell'Interno;
- lavoro agile (la rilevazione è rivolta esclusivamente ad utenti interni, dirigenti e lavoratori agili e il grado di soddisfazione è misurato tenuto conto sia dell'incidenza del modello sull'attività degli Uffici che dei suoi effetti sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti);
- Banca dati dell'Ispettorato Generale di Amministrazione (l'indagine rileva il gradimento rispetto alla piattaforma digitale espresso dai referenti designati dalle Prefetture-UTG per lo scambio di dati e informazioni con l'Ispettorato).

Sezione III - *Performance*

La *performance* organizzativa e funzionale del Dicastero rappresenta un elemento essenziale della programmazione del PIAO, costituendo essa l'anello di congiunzione tra assetti strutturali dell'Amministrazione e strategie d'azione a tutela di imprescindibili interessi generali dello Stato e di fondamentali diritti costituzionali.

È noto, peraltro, che i processi di misurazione e valutazione della *performance* svolgono il delicato compito di incentivare il miglioramento dei servizi offerti alla comunità, nonché di valorizzare i molteplici profili professionali di cui questo Dicastero si avvale, in un quadro in cui la meritocrazia, il benessere lavorativo e la parità di genere rappresentano un valore aggiunto cui indirizzare le correlate politiche gestionali delle risorse umane.

Di qui la necessità di favorire un sempre più stretto coordinamento tra le sezioni 3 e 4 del PIAO in ragione del fatto che le strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza siano il presupposto per consentire il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi stabiliti dall'Amministrazione.

La sottosezione Performance, individuata quale allegato n. 1 del PIAO 2025-2027, contiene al suo interno la pianificazione triennale 2025-2027 e la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2025.

Le Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della funzione pubblica recavano il suggerimento che, in un'ottica di semplificazione, le Amministrazioni adottassero, contestualmente, con un unico provvedimento del Ministro, il Piano della *performance* e la Direttiva di cui all'art. 8, comma 1, del decreto legislativo n. 286/199.

Atteso che il PIAO si prefigge di garantire la massima semplificazione e sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, l'inserimento della Direttiva nella sottosezione Performance risponde all'obiettivo di mettere sempre più a fattor comune le dimensioni pianificatorie e programmatiche dell'Amministrazione.

L'allegato 1 al presente Piano, che di quest'ultimo costituisce parte integrante, individua nel dettaglio il percorso di *performance* cui sarà improntata l'azione del Ministero dell'Interno per il triennio 2025-2027, i cui capisaldi programmatici sono direttamente connessi alle grandi aree di competenza indicati nella Sezione I, paragrafo 2 del PIAO e nei relativi sotto paragrafi: la sicurezza, il soccorso pubblico e la difesa civile, l'amministrazione e la rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio e le sinergie con le autonomie locali, la tutela dei diritti civili, la gestione delle dinamiche migratorie.

Coerentemente con le priorità politiche d'interesse del Dicastero per il cennato triennio, individuate nella Sezione II, paragrafo 1, l'allegato 1 delinea, pertanto, il ciclo pianificatorio ed i correlati processi organizzativi e funzionali, distinti per settori di interesse del Ministero dell'Interno. Quest'ultimi, muovendo dalle singole missioni istituzionali, sono, poi, declinati fino a giungere alla descrizione di obiettivi specifici triennali ed annuali.

La pianificazione della performance include anche, quale obiettivo strutturale facente capo a tutti i CDR dell'Amministrazione, l'obiettivo di *ridurre i tempi di pagamento delle fatture commerciali del Ministero dell'Interno in attuazione del Decreto-Legge 24 febbraio 2023 n. 13 (art. 4 bis), anche attraverso l'attuazione del Piano degli interventi approvato con Decreto del Ministro dell'Interno del 28 marzo 2024, ai sensi del Decreto-Legge 2 marzo 2024, n. 19 (art. 40)*. Tale obiettivo viene declinato in tre obiettivi operativo-gestionali di orizzonte annuale.

In una apposita sezione, viene, altresì, fornito il prospetto aggiornato degli *standard* di qualità individuati per taluni peculiari servizi resi dall'Amministrazione all'utenza.

Con riferimento, poi, alle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il PIAO relativo al triennio 2022-2024 aveva stabilito, al paragrafo 2.2.1, che tutti gli interventi del PNRR del Ministero dell'Interno, sia quelli a titolarità diretta che quelli per i quali l'Amministrazione è soggetto attuatore, avrebbero implicato la necessità di prevedere, per il 2023 e per le annate successive, specifici obiettivi strategici ed operativi destinati ad impattare nei processi di pianificazione della *performance*.

In ragione di ciò, il presente PIAO ha, dunque, implementato gli obiettivi strategici e rimodulato i relativi processi di *performance* con l'obiettivo di favorire una reale integrazione delle *mission* d'interesse del PNRR con i processi organizzativi e gestionali dell'Amministrazione.

La redazione dell'allegato 1 è stata curata dall'Ufficio del Referente per la performance del Ministero dell'Interno in sinergia con tutte le articolazioni del Dicastero.

Sezione IV - Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione e il contrasto ad ogni forma di illegalità rappresentano priorità istituzionali del Ministero dell'Interno, in funzione di garanzia dell'integrità e del buon andamento dell'attività della Pubblica Amministrazione, quale condizione imprescindibile per assicurare la crescita sociale ed economica del Paese.

La Sezione Performance del PIAO (allegato 1) individua, dunque, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione per il triennio 2025-2027 che, in continuità con le iniziative da tempo intraprese da questa Amministrazione, mirano a prevenire non solo ogni forma d'illegalità, ma anche i fenomeni di c.d. “*maladministration*” in funzione della creazione di valore pubblico.

Il raggiungimento di tali obiettivi è attuato attraverso la corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione e il conseguente attento monitoraggio dell'idoneità ed efficacia delle stesse, in un contesto di rinnovata sensibilità amministrativa in cui la prevenzione della corruzione non è intesa come onere aggiuntivo all'espletamento delle attività di competenza delle P.A., ma come strumento ordinario dell'agire amministrativo in una prospettiva di servizio ai cittadini e delle imprese.

In tale ottica la Sezione rischi corruttivi del PIAO è stata redatta, tenendo conto degli esiti dell'attività di monitoraggio, alla luce delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, come aggiornato con delibera nr. 605 del 19 dicembre 2023.

In particolare, la programmazione delle misure di prevenzione e di trasparenza e le modalità previste per la loro attuazione sono il risultato della più ampia condivisione con i responsabili delle strutture coinvolte, effettuata anche attraverso l'ausilio della numerosa rete dei referenti.

La Sezione Rischi corruttivi del PIAO (all.to 2) coinvolge tutti gli Uffici dell'Amministrazione dell'Interno, sia quelli centrali sia quelli periferici, ossia le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo, nonché gli Uffici territoriali periferici della Polizia di Stato e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Principali linee di azione

Le principali linee di azione 2025 contenute della sottosezione “*Prevenzione della corruzione e trasparenza*” riguardano:

- il completamento dell'aggiornamento del processo di identificazione e valutazione del rischio corruttivo correlato alla mappatura dei processi maggiormente esposti a tale fenomeno.
- l'integrazione del Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (D.M. del 8 agosto 2016) a seguito delle modifiche apportate dal d.P.R. n. 81/2023;
- il coinvolgimento dei referenti e dei dirigenti delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza - correlate alla valutazione del rischio effettuata dai competenti Uffici - e declinate nella relativa sezione del presente PIAO, nonché nella valutazione della loro completezza ed efficacia;
- una continua attività di formazione in materia di etica e legalità, con particolare riferimento alle misure contenute nella sezione rischi corruttivi del PIAO, in favore di tutto il personale.

Alcune delle sopra elencate linee di azione sono determinate dalle importanti modifiche normative intervenute nel corso dell'anno 2023 e dalle conseguenti direttive e linee di indirizzo emanate dall'ANAC.

Si ritiene opportuno anticipare una sintesi di alcuni dei principali impegni, che saranno diffusamente trattati nella sottosezione “*Prevenzione della corruzione e trasparenza*” del presente PIAO e ai quali, nell’ambito della più ampia strategia di prevenzione della corruzione, occorrerà dedicare, maggiore attenzione.

- In relazione all’entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2023, che ha modificato e integrato il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni - ponendo una attenzione particolare sull’utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media -, occorrerà portare a compimento la predisposizione della nuova bozza del Codice di comportamento dell’Amministrazione, che integrerà e specificherà la predetta normativa tenendo conto dei contributi dei competenti Uffici centrali.
- Per quanto attiene alla nuova disciplina dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023, si continuerà a dedicare particolare attenzione alla corretta attuazione della misura della trasparenza con particolare riferimento alle modifiche intervenute sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, i quali sono stati modificati e specificati dal codice. L’Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2022-2024 (aggiornato con delibera nr. 605/2023) ha evidenziato, al riguardo, che *nell’attuale contesto sempre più attento alla cultura della prevenzione della corruzione e in una fase storica complessa connotata dagli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l’ingente flusso di denaro a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, richiedono, un adeguato innalzamento dei livelli di trasparenza dell’attività amministrativa.* In tale quadro di riferimento le misure atte a prevenire la corruzione nell’ambito dei contratti pubblici rivestono un’importanza strategica.

Monitoraggio

L’attività di monitoraggio delle misure declinate nella sezione Rischi corruttivi costituisce una essenziale componente dello sviluppo della strategia di prevenzione della corruzione, sia per la verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati sia per una tempestiva valutazione volta a ricalibrare, modificare e, se del caso, opportunamente integrare le misure di cui sopra.

Si procederà, pertanto, come nel passato, a cadenza semestrale, col supporto dei Responsabili degli Uffici centrali e periferici dell’Amministrazione, a richiedere a tutte le strutture centrali e periferiche elementi di valutazione circa l’efficacia delle misure stesse e le relative proposte e contributi finalizzati ad assicurare la completezza e la sostenibilità del sistema di prevenzione dei fenomeni corruttivi approntato dall’Amministrazione.

L’ANAC, con l’Aggiornamento 2023 al PNA 2022, ha ribadito, infine, l’importanza di presidiare con misure anticorruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, considerando in particolare la “straordinarietà” della disciplina in alcuni ambiti per far fronte alla tempestiva realizzazione degli obiettivi del PNRR. Tali settori, pertanto, saranno oggetto di monitoraggio da parte dell’Amministrazione dell’Interno che provvederà ad individuare specifiche misure atte a raggiungere i risultati attesi e ad indicare le strutture competenti alla loro attuazione.

Sezione V - Organizzazione e capitale umano

1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane 1.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

Composizione, caratteristiche e ordinamento del personale

Il personale civile alle dipendenze del Ministero dell'Interno appartiene a tre differenti ruoli, ciascuno dei quali è disciplinato da un distinto ordinamento.

In particolare, le risorse umane dell'amministrazione civile sono composte:

- dai dirigenti della carriera prefettizia;
- dai dirigenti dell'area funzioni centrali;
- dal personale non dirigente del comparto Funzioni centrali.

Le predette risorse sono distribuite tra gli Uffici centrali, le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo e gli Uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza (Questure, Commissariati ...).

La definizione delle politiche che interessano il personale civile e la conseguente gestione delle risorse umane è affidata al Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale).³

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale, avvalendosi della Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile, cura la pianificazione dei fabbisogni di personale, il reclutamento, la gestione delle procedure selettive interne, la formazione e lo sviluppo professionale, la valutazione, la progressione di carriera, la mobilità interna ed esterna, i procedimenti disciplinari, il contenzioso e ogni altro aspetto concernente la gestione del rapporto di lavoro.

Si illustrano, di seguito, le principali caratteristiche delle tre categorie di personale che integrano le risorse umane dell'amministrazione civile.

Il **personale della Carriera prefettizia** fa parte delle categorie di dipendenti sottratte al processo di privatizzazione del pubblico impiego, avviato negli anni novanta e culminato con l'emanazione del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, il rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato da norme di rango pubblicistico invece che dal diritto civile e dai contratti collettivi.

Ciò in ragione della specialità delle funzioni assegnate alla carriera, tra le quali la garanzia della regolare costituzione e del funzionamento degli organi degli enti locali, la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, la rappresentanza generale del Governo sul territorio, la difesa civile, il soccorso pubblico, la tutela dei diritti civili, la cittadinanza, l'immigrazione e l'asilo.

³ Per un approfondimento sull'organizzazione del Dipartimento, l'articolazione degli Uffici e i contatti, si rinvia al sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente, *link*
<https://www.interno.gov.it/it/ministero/dipartimenti/dipartimento-lamministrazione-generale-politiche-personale-dellamministrazione-civile-e-risorse-strumentali-e-finanziarie>

Il Prefetto è, altresì, garante dell'esercizio coordinato dell'attività amministrativa degli uffici periferici statali e del principio di leale collaborazione tra Stato e autonomie locali.

Le funzioni istituzionali affidate alla carriera trovano fonte normativa nel decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, agli articoli 14 e 11, che disciplinano, rispettivamente, le attribuzioni del Ministero dell'Interno e quelle delle Prefetture-Uffici territoriali del Governo e nel decreto del Presidente della Repubblica 3 aprile 2006, n. 180, che disciplina, in attuazione dell'articolo 11 citato, i compiti e le funzioni delle Prefetture-Uffici territoriali del Governo.

La Carriera prefettizia si articola in tre qualifiche, tutte dirigenziali: viceprefetto aggiunto, viceprefetto e prefetto. L'ordinamento prevede, altresì, che al momento dell'ingresso in carriera - che può avvenire esclusivamente tramite concorso pubblico - i vincitori sono nominati consiglieri e sono ammessi al corso di formazione iniziale.

La disciplina del rapporto di impiego è contenuta nel decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139. Il decreto sancisce la natura unitaria della carriera, ne disciplina le qualifiche e i correlati livelli di responsabilità, indicando per ciascuna qualifica compiti e funzioni, detta le regole per l'accesso, la formazione dei dirigenti e la progressione di carriera.

Gli aspetti giuridici ed economici del rapporto di impiego del personale della carriera prefettizia oggetto di negoziazione confluiscono in un accordo tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale e sono recepiti in un decreto del Presidente della Repubblica. L'ultimo accordo, sottoscritto per il triennio giuridico ed economico 2019-2021 e attualmente in vigore, è stato recepito con decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 2022.

Il **personale dirigente dell'area Funzioni centrali** ha un'unica qualifica e si articola in due fasce: i dirigenti generali, di prima fascia, e quelli non generali, di seconda fascia.

La disciplina del rapporto di lavoro è il risultato del percorso di privatizzazione, che ha riguardato il rapporto di pubblico impiego.

La principale fonte normativa che regola il rapporto è contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*. Il citato decreto legislativo, al Titolo II, Capo II, stabilisce le modalità di accesso alla dirigenza, le funzioni, l'articolazione in fasce, le procedure per l'attribuzione degli incarichi, le responsabilità. Gli aspetti retributivi e gli altri profili del rapporto, che sono oggetto di negoziazione, vengono regolati dai contratti collettivi nazionali. Attualmente è in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16 novembre 2023.

Il **personale non dirigente del comparto Funzioni centrali** è articolato in quattro aree, alle quali corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali.

L'attuale sistema di classificazione del personale non dirigente è stato introdotto dal contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto tra l'Aran e le parti sociali il 9 maggio 2022.

Le aree sono individuate mediante le declaratorie, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento, contenute nell'allegato A del CCNL.

In particolare, il contratto prevede:

- l'area degli operatori, nella quale è confluito il personale che nel precedente ordinamento professionale era inquadrato nell'area prima;

- l'area degli assistenti, che ha assorbito il personale già inquadrato nella precedente area seconda;
- l'area dei funzionari, che ha ricompreso il personale in precedenza inquadrato nell'area terza;
- l'area delle elevate professionalità-EP, di nuova introduzione, che riguarderà i dipendenti che svolgono compiti di elevato profilo professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi di significativa importanza e responsabilità.

Il CCNL ha rimesso alla contrattazione collettiva integrativa il compito di definire, nell'ambito delle aree funzionali, le famiglie professionali del nuovo ordinamento, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da un insieme di competenze e di conoscenze comuni, destinate a sostituire i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il contratto collettivo integrativo per il personale dell'amministrazione civile dell'interno è stato sottoscritto l'11 ottobre 2023.

L'accordo integrativo definisce le famiglie professionali e disciplina la confluenza del personale dai vecchi profili al nuovo sistema di classificazione. In particolare, sono individuate le seguenti famiglie professionali:

- famiglia amministrativa e della comunicazione;
- famiglia economico – statistica;
- famiglia tecnico – informatica;
- famiglia delle professionalità socio-assistenziali, culturali, linguistiche.

Nell'allegato 3 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, intitolato *Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Amministrazione civile 2024/2026*, sono stati altresì descritti, con maggiore dettaglio, i profili di ruolo esistenti all'interno di ciascuna famiglia professionale.

L'organizzazione degli Uffici centrali e periferici, i recenti interventi di riforma e gli obiettivi di potenziamento dell'assetto organizzativo

La valorizzazione del capitale umano riveste un'importanza fondamentale nel complesso di strategie individuate dal Dipartimento per l'amministrazione generale ai fini della creazione di valore pubblico in termini di miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

Il Dipartimento muove dalla consapevolezza che i processi di innovazione, per avere una chance di successo all'interno di un'organizzazione, non possono prescindere dal coinvolgimento di coloro che ne sono attori e destinatari, ovvero le persone che operano all'interno di quell'apparato.

Dal momento che le risorse umane rappresentano un asset strategico per la realizzazione della mission istituzionale, diventano centrali le scelte in tema di modernizzazione dell'apparato amministrativo, definizione e copertura del fabbisogno di personale, sviluppo delle competenze dei dipendenti, valorizzazione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro.

Tali scelte si collocano in un momento storico di importanti cambiamenti. La riforma della pubblica amministrazione e del lavoro pubblico avviata nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza e i recenti rinnovi contrattuali hanno gettato le basi per un cambio di paradigma nelle politiche di gestione del personale e offrono l'opportunità di realizzare interventi di ampio respiro nella direzione dell'efficientamento degli assetti organizzativi.

In questa prospettiva, rientra nella pianificazione strategica del Dipartimento (**priorità politica E**, vedi sezione II, paragrafo 1) il completamento del processo di riorganizzazione degli Uffici.

L'organizzazione degli Uffici centrali del Ministero dell'Interno è stata recentemente rivista con il **DPCM 30 ottobre 2023, n. 179** che ha introdotto modifiche al DPCM 11 giugno 2019, n. 78.

Il decreto ha preso atto dell'articolo 26 del decreto legge 22 giugno 2023, n. 75, che aveva previsto l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di due nuovi uffici di livello dirigenziale generale nonché dell'incremento della dotazione organica di 300 unità dell'area dei funzionari recata dall'articolo 1 del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44. Si è reso necessario procedere, quindi, ad una riorganizzazione delle strutture del Ministero, adeguando il DPCM n. 78/2019 anche alle modifiche recate *medio tempore* da altre norme di rango primario riguardanti l'organizzazione e le funzioni degli altri Dipartimenti.

Occorre notare, poi, che la legge di bilancio 2024, ai commi 352 e 353 dell'articolo 1, ha previsto la graduale rimodulazione della dotazione organica del personale appartenente alla carriera prefettizia con una diminuzione complessiva di 100 unità di viceprefetto (VP) e un incremento di 144 unità di viceprefetto aggiunto (VPA).

La progressione dell'intervento prevede:

- a) la riduzione di 50 posti da VP e l'aumento di 72 posti da VPA, dal 1° gennaio 2024;
- b) la riduzione di 20 posti da VP e l'aumento di 29 posti da VPA, dal 1° gennaio 2025;
- c) la riduzione di 30 posti da VP e l'aumento di 43 posti da VPA, dal 1° dicembre 2025.

Al fine di dare attuazione alla disposizione, era pertanto necessario rivedere la individuazione dei posti di funzione da viceprefetto e da viceprefetto aggiunto, operata presso gli Uffici centrali e presso le Prefetture-Uffici territoriali del Governo, rispettivamente, con i dd.mm. 23 luglio e 5 novembre 2020.

L'iter di attuazione della nuova organizzazione ha preso avvio con le modifiche, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del DPCM 78/2019, dei decreti ministeriali che individuano gli uffici di livello dirigenziale non generale nell'ambito, in particolare, del Dipartimento della pubblica sicurezza e del Dipartimento dei Vigili del fuoco.

In entrambi i casi, infatti, vi era l'esigenza di consentire l'urgente avvio di due nuove articolazioni dipartimentali: l'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza, struttura con funzioni strumentali e in rapporto di dipendenza rispetto al Dipartimento della pubblica sicurezza e la Direzione centrale per l'attività ispettiva e gli affari legali, presso il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile.

A tal fine, quindi, è stato adottato il **decreto ministeriale 4 giugno 2024**, che individua il posto di funzione di livello dirigenziale non generale da attribuire a un dirigente di seconda fascia dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno presso l'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza e ne stabilisce la graduazione economica e, prendendo atto della istituzione della nuova Direzione centrale e delle modificazioni alla declaratoria delle competenze delle altre articolazioni dipartimentali di livello dirigenziale generale recate dal d.P.C.m. 179/2023, provvede alla complessiva revisione ed alla contestuale graduazione dei posti di funzione riservati ai dirigenti della carriera prefettizia nell'ambito del Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, distribuendo su sei

Direzioni centrali, anziché su cinque, il medesimo numero di dirigenti prefettizi attualmente assegnati a quel Dipartimento.

Infatti, quell'intervento prescindeva dalla rimodulazione della dotazione organica della carriera prefettizia recata dall'articolo 1, commi 352 e 353, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio per il 2024), che è stata attuata con un autonomo provvedimento.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione, è stato adottato il **decreto ministeriale 17 dicembre 2024** che provvede alla nuova individuazione dei posti di funzione della carriera prefettizia sia presso gli Uffici centrali che presso le Prefetture-UTG alle tre distinte scadenze previste dalla norma.

Lo stesso strumento normativo conclude anche l'attuazione delle modifiche organizzative recate dal d.P.C.m. 30 ottobre 2023, n. 179 con riferimento ai dirigenti di seconda fascia, prevedendo la parziale rideterminazione dei posti di funzione da attribuire loro nell'ambito degli uffici centrali del Ministero.

Occorrerà completare il processo apportando le necessarie modifiche al decreto ministeriale 26 gennaio 2021, di graduazione delle posizioni funzionali dei dirigenti della carriera prefettizia nell'ambito degli Uffici centrali e periferici del Ministero dell'Interno.

A conclusione del processo di riorganizzazione delle funzioni ministeriali recato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 179 del 2023, per ciò che specificamente attiene alla gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali, si è provveduto, con il **decreto ministeriale 23 dicembre 2024**, ad individuare e graduare i posti di funzione destinati al personale di livello dirigenziale confluito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, nella sezione ad esaurimento dei ruoli del personale dell'Amministrazione civile dell'interno, ai sensi dell'articolo 25 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75. Si tratta, nello specifico, di 4 unità dirigenziali provenienti dai ruoli delle sopresse Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale.

Il decreto individua, quindi, presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali, nell'ambito della Direzione centrale per le autonomie, i quattro posti di funzione di cui trattasi, superando l'organizzazione fin qui provvisoria riservata a tale personale, e definisce, nella Tabella ad esso allegata, le declaratorie degli stessi, ricalcando quelle degli incarichi sin qui svolti dai rispettivi dirigenti.

Un'ulteriore tappa del processo di riorganizzazione riguardava la rimodulazione della dotazione organica del personale non dirigente dell'amministrazione civile, in coerenza con le categorie previste dal nuovo sistema di classificazione e con le nuove consistenze numeriche (l'articolo 1 del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n.74 ha previsto per il Ministero dell'Interno l'incremento della dotazione organica di 300 unità dell'area dei funzionari) indicate nella Tabella del DPCM n. 179/2023. Oltre a ciò, occorre portare a conclusione il progetto di rideterminazione della pianta organica delle strutture centrali e periferiche del Ministero, onde poter disporre di uno strumento aggiornato, indispensabile per l'ottimale gestione delle risorse umane.

Entrambi gli obiettivi sono stati raggiunti con l'adozione del **decreto del Ministro dell'interno 14 giugno 2024**, con il quale, in sostituzione del DM 12 ottobre 2022, si è provveduto alla distribuzione della dotazione organica del personale non dirigenziale fra le nuove famiglie professionali introdotte dal Contratto collettivo nazionale integrativo del personale non dirigenziale

dell'Amministrazione civile dell'Interno, sottoscritto l'11 ottobre 2023 e fra i profili di ruolo individuati in seno al Piano triennale dei fabbisogni allegato al PIAO 2024 – 2026.

Il decreto, inoltre, ridetermina le “dotazioni organiche” del suddetto personale per le singole strutture dell'Amministrazione (Uffici centrali, Prefetture-Uffici territoriali del Governo, Commissioni e Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale e Uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza), tenendo conto - per la quantificazione dei nuovi contingenti dei singoli profili - delle percentuali di riduzione che erano state applicate, in misura diversa, alle dotazioni delle tre aree funzionali dal d.P.C.m. 22 maggio 2015, in attuazione del decreto-legge n. 95 del 2012.

Si rappresenta, da ultimo, che l'articolo 4 del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145 ha autorizzato il Ministero a reclutare, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e con corrispondente incremento della dotazione organica, un contingente di 200 unità appartenente all'area degli assistenti per le esigenze legate alla trattazione delle pratiche dei flussi migratori e della protezione internazionale.

Tale circostanza imporrà di rimettere mano alla rimodulazione e ripartizione dei contingenti del personale non dirigente tra le strutture centrali e periferiche del Ministero, applicando le modifiche alla dotazione organica così introdotte.

L'importanza attribuita dal Dipartimento al progetto di riorganizzazione degli Uffici si riscontra nella pianificazione della performance per l'anno 2025 e per il triennio 2025 – 2027.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha inserito, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuo dell'**obiettivo strategico E.1** di competenza, un obiettivo (**obiettivo operativo E.1.1**) che punta al completamento della riorganizzazione degli uffici e delle strutture del Ministero dell'Interno attraverso:

- la definizione della graduazione dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale della carriera prefettizia, a seguito della adozione del decreto ministeriale 17 dicembre 2024, recante l'attuazione della rimodulazione della dotazione organica ai sensi della legge di bilancio 2024;
- la revisione della rimodulazione e della ripartizione dei contingenti del personale non dirigente dell'amministrazione civile dell'interno tra le strutture centrali e periferiche del Ministero, alla luce delle modifiche alla dotazione organica introdotte dall'art. 4 del decreto legge 11 ottobre 2024, n. 145.

1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane

1.2 Il personale della Polizia di Stato

L'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA

1 ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

La determinazione del numero e delle competenze degli uffici, dei servizi e delle divisioni in cui si articola il Dipartimento della pubblica sicurezza è regolata attualmente - in conformità all'art. 5, comma 7, della legge 1° aprile 1981, n. 121 - dal decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 6 febbraio 2020.

In particolare, gli Uffici e le Direzioni centrali, in base alle funzioni espletate, possono essere suddivisi in:

- Uffici di supporto e di diretta collaborazione: Segreteria del Dipartimento, Ufficio per l'amministrazione generale del Dipartimento e Ufficio centrale ispettivo;
- Uffici per i servizi tecnico-logistici e la gestione patrimoniale e per i servizi di ragioneria: Direzione centrale dei servizi tecnico-logistici e della gestione patrimoniale e Direzione centrale per i servizi di ragioneria;
- Uffici per il coordinamento tecnico-operativo e la pianificazione delle Forze di polizia: Ufficio per il coordinamento e la pianificazione delle Forze di polizia, Direzione centrale della polizia criminale, Direzione centrale per i servizi antidroga e Direzione investigativa antimafia;
- Uffici per l'amministrazione della Polizia di Stato: Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato e Direzione centrale di sanità;
- Uffici per la direzione della Polizia di Stato: Direzione centrale della polizia di prevenzione, Direzione centrale per la polizia stradale, ferroviaria e per i reparti speciali della Polizia di Stato, Direzione centrale dell'immigrazione e della polizia delle frontiere, Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato e **Direzione Centrale per la Polizia Scientifica e la Sicurezza Cibernetica.**

Sono altresì incardinate presso il Dipartimento della pubblica sicurezza la Scuola superiore di polizia e la Scuola di perfezionamento per le Forze di polizia.

Per quanto più specificamente riguarda la cabina di regia dello sviluppo organizzativo e di valorizzazione del capitale umano, la stessa è da individuarsi nella citata Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato (DAGEP), la quale, anche attraverso il dipendente Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato⁴, cura l'intero ciclo della **formazione** degli appartenenti **ai ruoli della Polizia di Stato, fatta eccezione per i funzionari**: raccolta e analisi delle informazioni necessarie per elaborare progettualità e intercettare per tempo possibili criticità; ordinamento degli uffici e del personale; assunzioni attraverso pubblici concorsi; formazione di base e specialistica per i dipendenti dei ruoli non direttivi⁵; mobilità; progressione in carriera; premialità e disciplina; tutela legale e contenzioso; benessere e assistenza; gruppi sportivi, attivi sia in contesti agonistici internazionali, sia in contesti di promozione sociale a favore dei giovani.

⁴ L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato si avvale di 19 complessi formativi fra Scuole, Centri e Istituti di Istruzione.

⁵ La formazione del personale delle carriere dei funzionari, dei funzionari tecnici, dei medici e dei medici veterinari della Polizia di Stato è affidata, in via esclusiva, alla Scuola Superiore di Polizia, ovvero, per i corsi non limitati alla sola Polizia di Stato, alla Scuola di Perfezionamento per le Forze di polizia.

In proposito, si segnala che è stato definito il passaggio delle funzioni relative all'assistenza e ai gruppi sportivi (già di competenza della DAGEP) e al supporto strumentale agli Uffici dipartimentali (già di competenza della Direzione centrale dei servizi tecnico-logistici e della gestione patrimoniale) all'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza, di cui all'articolo 23 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, mediante decreto del Ministero dell'Interno del 6 dicembre 2023.

Si evidenzia che sono attualmente in corso ulteriori attività finalizzate all'adeguamento degli assetti organizzativi del Dipartimento della pubblica sicurezza, per un verso alla luce dell'istituzione della Direzione centrale per la polizia scientifica e la sicurezza cibernetica (art.240 del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n.77, e art.4, comma 2, lettera p-bis) del d.P.C.M. 11 giugno 2019, n.78, attuati mediante decreto del Ministero dell'Interno, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 7 febbraio 2024), per altro verso ai fini di una complessiva revisione a cura di un apposito Gruppo di lavoro istituito con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza in data 23 novembre 2023.

Le informazioni di dettaglio sulla articolazione degli Uffici e sulle connesse funzioni sono desumibili dal Sito istituzionale della Polizia di Stato, Sezione *Amministrazione trasparente*.

2 ARTICOLAZIONI TERRITORIALI

A livello territoriale, la Polizia di Stato esercita i propri compiti attraverso capillari articolazioni, che ai sensi dell'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 2001, n. 208, si dividono in **uffici con funzioni finali** e **uffici con funzioni strumentali e di supporto**.

In particolare, sono **uffici con funzioni finali**:

- **Questure**, situate nei capoluoghi di provincia. Il loro titolare, il Questore, è l'**autorità provinciale e locale di pubblica sicurezza**, che ha la direzione e la responsabilità dei servizi di ordine e sicurezza pubblica in tutta la provincia e nel territorio del comune;
- **Commissariati distaccati di pubblica sicurezza**, direttamente dipendenti dalle Questure, istituiti, ove effettive esigenze lo richiedano, per l'esercizio, da parte di funzionari di pubblica sicurezza, delle funzioni dell'autorità locale di pubblica sicurezza e per l'assolvimento dei compiti istituzionali della Polizia di Stato non devoluti alla competenza di altri uffici;
- **Distretti, commissariati sezionali di pubblica sicurezza e posti di polizia**, istituiti alle dipendenze delle Questure, o, nel caso dei posti di polizia, anche dei commissariati sezionali di pubblica sicurezza e dei distretti, per le esigenze di controllo del territorio e per lo svolgimento di altri compiti istituzionali, anche di carattere temporaneo;
- **sezioni investigative periferiche** con competenza territoriale interregionale o interprovinciale (S.I.S.C.O.), istituite alle dipendenze del dipartimento della pubblica sicurezza per le attività di contrasto della criminalità organizzata, con specifico riferimento ai delitti indicati all'art. 51, comma 3-bis, del codice di procedura penale;
- **Ispettorati e Uffici speciali di pubblica sicurezza**, privi di competenza territoriale, deputati a provvedere a speciali esigenze di protezione e vigilanza;
- **Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato**, che **esercita funzioni** di coordinamento e di controllo delle Scuole della Polizia di Stato, secondo le linee di indirizzo adottate dal

Direttore centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato, conformemente alle direttive impartite dal Capo della polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza.

In tale contesto, occorre evidenziare che il citato articolo 23 del d.l. n.75 del 2023 ha introdotto la nuova categoria degli ispettorati della Polizia di Stato, posti alle dipendenze del Dipartimento della pubblica sicurezza, ai fini dell'esercizio in forma coordinata di funzioni di carattere strumentale e di supporto tra i quali possono essere annoverati i predetti Ispettorato delle Scuole e Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza.

Sempre nell'ambito degli uffici con funzioni finali, la Polizia di Stato esercita anche, in via esclusiva, alcune funzioni specialistiche, affidate ai c.d. "Uffici di Specialità":

- sicurezza stradale e autostradale, affidata alla **Polizia stradale**;
- sicurezza ferroviaria, affidata alla **Polizia ferroviaria**;
- sicurezza delle frontiere, affidata alla **Polizia di frontiera**;
- sicurezza cibernetica, affidata alla **Polizia postale e per la sicurezza cibernetica**.

Agli Uffici di Specialità si affiancano i Reparti Speciali, caratterizzati dall'impiego di mezzi particolari per lo svolgimento dei compiti istituzionali della Polizia di Stato:

- **Reparti mobili**, che assicurano nei servizi di ordine pubblico e di soccorso pubblico interventi di squadra, grazie alla loro autonomia operativa e logistica;
- **Squadre a cavallo**;
- **Squadre cinofile**;
- **Squadre acque interne**;
- **Nuclei sommozzatori**
- **Reparti volo**;
- **Nuclei artificieri**;
- **Squadre tiratori scelti**.

Per l'espletamento delle più delicate funzioni di mantenimento della sicurezza pubblica, la Polizia di Stato si avvale inoltre delle seguenti articolazioni:

- **Reparti prevenzione crimine**, che svolgono estese e programmate attività di controllo del territorio a supporto degli uffici locali, soprattutto nei territori a più alta densità criminale, oltre a svolgere attività di ausilio in operazioni di polizia giudiziaria;
- all'interno dei Reparti Prevenzione Crimine sono incardinate le **Unità operative di primo intervento (U.O.P.I.)**, forze di reazione rapida volte a contrastare eventi critici, soprattutto di matrice terroristica, e a circoscrivere la minaccia in attesa dell'intervento del Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza (N.O.C.S.).

Costituiscono invece **uffici con funzioni strumentali e di supporto**:

- **Istituti di istruzione**;
- **Strutture sanitarie**;
- **Gabinetti di polizia scientifica**;
- **Servizi tecnico-logistici e patrimoniali**;
- **Zone telecomunicazioni**;
- **Centri V.E.C.A.** (vestiario, equipaggiamento, casermaggio, armi);
- **Autocentri**.

3 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI TERRITORIALI

È stato definito il progetto di riorganizzazione delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, di cui al d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, sviluppato dall'apposita Struttura di missione, con riferimento anche alla rideterminazione, al 2027, delle rispettive dotazioni organiche nei diversi ruoli e qualifiche della Polizia di Stato.

In particolare, per l'attuazione della progettualità, sono stati adottati:

- in data 14 aprile 2022, il decreto del Ministro dell'Interno, debitamente registrato dai competenti organi di controllo ed entrato in vigore dall'11 luglio 2022, ai sensi dell'articolo 8 del citato d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, di individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai Funzionari della Polizia di Stato con qualifica dirigenziale di livello non generale che espletano funzioni di polizia, nonché alle qualifiche equiparate delle carriere dei Funzionari tecnici, dei Medici e dei Medici veterinari della Polizia di Stato;
- in data 28 giugno 2022, il decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza (c.d. "Atto Ordinativo Unico degli Uffici territoriali"), recante la "determinazione dell'assetto ordinativo, dei compiti, delle linee di dipendenza e delle dotazioni organiche delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, adottato ai sensi degli articoli 3-bis, comma 4, 4 comma 4, e 9 del decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 2001, n. 208", volto a definire il nuovo assetto ordinativo degli Uffici con funzioni finali e di quelli con funzioni strumentali e di supporto della Polizia di Stato, determinandone natura, competenze, linee di dipendenza, sede e dotazioni organiche (quest'ultime, come detto, al 1° gennaio 2027)⁶. Si precisa che l'entrata in vigore del decreto in parola, debitamente registrato dalla Corte dei Conti in data 21 luglio 2022, era stata inizialmente prevista decorsi dodici mesi dalla citata data di registrazione (ossia per il 21 luglio 2023). Tuttavia, in considerazione delle intervenute modifiche legislative in materia di potenziamento degli organici della Polizia di Stato e di elevazione del livello di preposizione delle Questure di Ancona, L'Aquila, Perugia e Potenza⁷, è stato disposto, con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 5 luglio 2023, un differimento dell'entrata in vigore del provvedimento fino agli interventi di adeguamento dell'assetto ordinativo delle articolazioni territoriali e delle relative dotazioni organiche, da adottarsi entro la data del 31 dicembre 2024, ad eccezione delle disposizioni riguardanti taluni Uffici (le Sezioni Investigative periferiche dipendenti dal Servizio Centrale Operativo della Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato – S.I.S.C.O., gli Uffici territoriali della Polizia postale e delle comunicazioni, gli Uffici di coordinamento sanitario e i Centri sanitari polifunzionali) che sono entrate in vigore già il 20 ottobre 2022, decorsi 90 giorni dalla registrazione, ai sensi dell'art. 164 del citato Decreto direttoriale del 28 giugno 2022. In seguito, con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza, in data 30

⁶ Detti provvedimenti recepiscono quelli che sono stati gli esiti del menzionato progetto di riorganizzazione, sviluppato a partire dal 2017, a seguito della revisione delle dotazioni organiche complessive delle carriere e dei ruoli del personale della Polizia di Stato, realizzata in attuazione dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. legge "Madia"), e dei provvedimenti relativi al riordino del personale di tali carriere e ruoli. In relazione, dunque, alla predetta revisione delle dotazioni organiche a regime (ossia al 1° gennaio 2027) e alla conseguente necessità di rimodulare gli organici di tutti gli Uffici territoriali, sono state condotte specifiche attività di studio e approfondimento, finalizzate a delineare un nuovo assetto ordinativo delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, di cui al citato d.P.R. n. 208 del 2001, ispirato a principi di flessibilità, con l'obiettivo di innalzare ulteriormente i livelli di efficienza ed efficacia delle delicate attività svolte a presidio dell'ordine e della sicurezza pubblica.

⁷ Ai sensi del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con legge 21 giugno 2023, n. 74, e, in particolare, l'art. 15, comma 2 e la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", e, in particolare l'articolo 1, comma 662.

novembre 2024, è stato disposto l'ulteriore differimento dell'entrata in vigore del citato decreto direttoriale del 28 giugno 2022, fino agli interventi di adeguamento dell'assetto ordinativo e delle relative dotazioni organiche delle articolazioni periferiche, da adottarsi entro il 31 dicembre 2025.

- È attualmente in corso l'attività finalizzata all'adeguamento complessivo degli assetti organizzativi degli Uffici territoriali a cura di un Gruppo di lavoro istituito con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza in data 23 novembre 2023, che implicherà la modifica del decreto del Ministro dell'Interno del 14 aprile 2022 e del suddetto decreto direttoriale del 28 giugno 2022.

CARATTERISTICHE GENERALI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

La mole e la complessità delle funzioni esercitate dalla Polizia di Stato richiedono l'impiego di risorse umane ingenti e altamente specializzate, vista la necessità di avvalersi di numerose competenze in diversi campi professionali. Per questo motivo, oltre al personale che svolge attività di polizia in senso stretto, la Polizia di Stato annovera al proprio interno anche personale tecnico specializzato nelle discipline scientifiche (ingegneri, fisici, chimici, biologi, psicologi) e personale medico.

Nel dettaglio, il personale della Polizia di Stato è organizzato in tre ruoli: ruolo del personale che espleta funzioni di polizia, ruolo del personale che espleta attività tecnico – scientifica o tecnica e della carriera dei medici e dei medici veterinari.

Il personale che espleta attività di polizia è organizzato in ruoli gerarchicamente ordinati: la carriera dei funzionari, il ruolo direttivo, il ruolo degli ispettori, il ruolo dei sovrintendenti e il ruolo degli agenti e assistenti. All'interno di ogni ruolo sono previste diverse qualifiche.

Il personale tecnico, comprensivo anche del personale della Banda musicale della Polizia di Stato, è anch'esso organizzato in ruoli gerarchicamente ordinati: carriera dei funzionari tecnici, ruolo direttivo tecnico, ruolo degli ispettori tecnici, ruolo dei sovrintendenti tecnici e ruolo degli agenti e assistenti tecnici. Anche in questo ambito, all'interno dei ruoli, il personale riveste diverse qualifiche, con la peculiarità che gli appartenenti alla carriera dei funzionari tecnici e al ruolo degli ispettori tecnici sono ulteriormente suddivisi in base alle specifiche competenze tecnico-professionali.

Infine, il personale medico è composto dagli appartenenti alla carriera dei medici e alla carriera dei medici veterinari.

La forza effettiva della Polizia di Stato alla data del **31 dicembre 2024** è composta da 97.931 unità (**grafici all.4**), così suddivise:

RUOLI	FORZA EFFETTIVA	DOTAZIONE ORGANICA
Personale che espleta funzioni di polizia	92.687	103.730
Personale che svolge attività tecnico – scientifica o tecnica	4.906	5.048
Personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari	253	388

Personale della banda musicale	85	105
TOTALE	97.931	109.271

Nell'ambito di tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, il 7% del personale ha meno di 25 anni, il **20,6%** ha tra i 25 e 34 anni, il **16,7%** ha tra i 35 e 44 anni, il **34,9%** ha tra i 45 e 54 anni e il 20,8% ha più di 54 anni.

	DIRIGENTI	PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE	TOTALE
POLIZIA DI STATO	2.669	95.262 ⁸	97.931

LA COMPONENTE FEMMINILE

Le donne costituiscono circa il 18% del totale della forza effettiva della Polizia di Stato; nello specifico, i dipendenti di genere femminile rappresentano il 16% del personale che espleta attività di polizia, il **38%** del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, e il **58%** del personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari.

In via generale, la componente femminile è presente in tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, svolgendo le medesime mansioni e funzioni attribuite al personale di genere maschile, rispetto al quale le tipologie e modalità di impiego e la formazione impartita sono del tutto sovrapponibili.

È possibile rilevare che la presenza femminile all'interno della Polizia di Stato si evolve secondo un *trend* in crescita.

Con riferimento alle qualifiche apicali della Polizia di Stato, si sottolinea che le donne rappresentano, tra il personale che espleta attività di polizia, il **34%** della forza effettiva della carriera dei funzionari e del ruolo direttivo; con riferimento al personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, la presenza femminile si attesta al **34%** dei funzionari della carriera dei funzionari tecnici e del ruolo direttivo tecnico. La maggior presenza di personale femminile nei ruoli apicali è confermata dai suesposti dati riferiti alla carriera dei medici, costituita unicamente da funzionari, in cui la percentuale di donne (**58%**) supera quelle degli uomini (**42%**).

Appare, dunque, evidente che nella Polizia di Stato la percentuale più alta della presenza femminile si concentra nelle qualifiche direttive e dirigenziali, il cui personale assicura le funzioni inerenti ai compiti istituzionali dell'Amministrazione della pubblica sicurezza implicanti autonoma responsabilità decisionale e rilevante professionalità, nonché la direzione di Uffici e Reparti, fornendo altresì, con specifico riguardo agli Uffici centrali, un decisivo contributo all'elaborazione del pensiero strategico dell'Amministrazione.

Da quanto sopra esposto emergono chiaramente le funzioni concretamente esercitate dal personale femminile con qualifica dirigenziale, che attualmente ricoprono, tra gli altri, gli incarichi di Direttore della Scuola superiore di polizia, Direttore dell'Ispettorato delle scuole della Polizia di Stato, Direttore di Servizio e/o Ufficio presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, Questore,

⁸ Il dato include n. 2.143 allievi di corsi di formazione per l'accesso ai ruoli della Polizia di Stato.

Dirigente di compartimenti della polizia stradale, della polizia ferroviaria, Dirigente di Zona di polizia di frontiera e Dirigente dei centri operativi per la sicurezza cibernetica, Dirigente di reparto mobile, Direttore di Servizio tecnico-logistico e patrimoniale, Direttore di Ufficio di coordinamento sanitario, Dirigente di reparto prevenzione crimine e Direttore di istituto di istruzione.

Si registra un'incidenza ancora oggi relativamente contenuta di personale femminile nei ruoli non direttivi del personale che espleta attività di polizia, nel cui ambito le donne integrano il **14%** della forza effettiva del ruolo degli ispettori, il **14%** di quella del ruolo dei sovrintendenti e il **16%** di quella del ruolo degli agenti e assistenti.

Tuttavia, in una prospettiva evolutiva, tale differenza nella presenza femminile tra carriera dei funzionari, ruolo direttivo e ruoli non direttivi sembra destinata ad attenuarsi progressivamente, considerato che gli allievi agenti di genere femminile rappresentano attualmente il 27% del totale.

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

1 FINALITÀ DEL “RIORDINO DELLE CARRIERE”

Il progetto di riforma dell'ordinamento del personale della Polizia di Stato trae origine dalla l. n. 124/2015 (Legge Madia), che, all'art. 8, comma 1, lettera a), ha dettato, tra l'altro, principi e criteri direttivi relativi al “riordino” delle carriere e dei ruoli delle Forze di polizia e alla razionalizzazione e al potenziamento delle medesime, anche attraverso l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato, con l'obiettivo di assicurare una migliore funzionalità della loro azione sul territorio.

Tali principi sono stati attuati, innanzitutto, con il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177, che ha ridisegnato le diverse funzioni delle Forze di polizia, prevedendo, altresì, l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato nell'Arma dei carabinieri e la conseguente riduzione da cinque a quattro delle Forze di polizia individuate dall'art. 16 della l. n. 121/1981, al fine di rafforzarne l'efficacia dell'azione, evitando sovrapposizioni di competenze, in un'ottica di maggiore funzionalità dei servizi istituzionali e della capacità di risposta alle richieste di sicurezza dei cittadini, anche attraverso la revisione delle specialità e dei presidi di Polizia.

In tale contesto, si pone il menzionato progetto di riforma, direttamente correlato alla contestuale riorganizzazione degli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza tuttora in atto e più sopra illustrato.

L'intervento riformatore apportato dal decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, concernente la revisione dei ruoli e delle carriere degli appartenenti alla Polizia di Stato (di seguito, riordino), ha inciso profondamente sull'assetto ordinamentale del personale della Polizia di Stato, interessando tutti gli operatori, dalle qualifiche iniziali dei ruoli di base a quelle apicali delle carriere dei funzionari, nell'ambito di un innovativo progetto che ha coinvolto tutte le Forze di polizia, nell'ottica del rispetto del principio di “equiordinazione sostanziale”.

Tra i principali aspetti oggetto della riforma in esame si possono annoverare senz'altro il mutato assetto giuridico-strutturale dei diversi ruoli del personale (sia sotto il profilo delle nuove dotazioni organiche che della disciplina giuridica ordinaria e transitoria) sia la riforma di alcuni profili di carattere economico.

Gli obiettivi principali perseguiti dal d.lgs. n. 95/2017 sono stati:

- la migliore **funzionalità** della Polizia di Stato, attraverso la modernizzazione e la semplificazione dell'ordinamento;

- l'adozione di modelli idonei ad assicurare il **potenziamento delle attività istituzionali**, con specifico riferimento alla tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, nonché alla prevenzione e repressione dei reati;
- **la più accentuata valorizzazione della professionalità e del merito** di tutto il personale.

Il provvedimento di riordino ha fornito, dunque, gli strumenti giuridici per realizzare una profonda trasformazione dell'assetto ordinamentale, consentendo, in particolare, di agevolare le progressioni di carriera e il reclutamento in alcune qualifiche, con benefici riflessi sulla funzionalità complessiva dell'organizzazione e sulle aspettative di carriera del personale, sia sotto il profilo giuridico che economico.

L'art. 8, comma 6, della citata legge n. 124 del 2015, ha previsto, altresì, di adottare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo n. 95 del 2017, consentendo, quindi, alle Amministrazioni interessate di perfezionare e completare il progetto di riordino. Tale possibilità è stata esercitata con il decreto legislativo 5 ottobre 2018, n. 126 (cd. "primo correttivo") e, successivamente, su previsione della legge 1° dicembre 2018, n. 132, con il decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 172 (cd. "secondo correttivo").

Sulla base di un meccanismo "a cascata" i predetti atti normativi hanno, poi, demandato la disciplina di dettaglio di specifici settori ordinamentali ad atti regolamentari ed amministrativi generali, con lo scopo di procedere, tra l'altro, alla semplificazione e ad un complessivo riassetto delle disposizioni emanate in materia nel corso del tempo. Tale processo può dirsi ora pressoché concluso con l'approvazione, da ultimo, del "*Regolamento recante disciplina delle modalità di svolgimento dei concorsi nella Polizia di Stato per l'accesso ai ruoli del personale, ai ruoli direttivi e alle carriere dei funzionari e per la promozione a vice questore aggiunto e dei relativi corsi di formazione iniziale, dei corsi di formazione dirigenziale e di aggiornamento per i funzionari, nonché dei requisiti psico-fisici ed attitudinali per la partecipazione ai concorsi per l'accesso alla banda musicale*", adottato con decreto del Ministro dell'Interno 9 settembre 2022, n. 168 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, Serie generale, n. 260 del 7 novembre 2022.

Nell'ambito di tale processo, rimangono da adottare i provvedimenti di attuazione concernenti l'espletamento delle procedure concorsuali straordinarie volte al conseguimento della qualifica di ispettore superiore previste per le annualità 2026 e 2028.

Ciò premesso, in relazione alle tempistiche previste nel riordino e nei connessi provvedimenti attuativi, la fase transitoria, che gradualmente condurrà all'assetto previsto a regime, terminerà nel dicembre del 2026.

2 FOCUS SULLE PRINCIPALI MODIFICHE DELL'ORDINAMENTO DEL PERSONALE

2.1 MISURE DI AGEVOLAZIONE DELLO SVILUPPO DELLE CARRIERE E DEL BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito si riportano i principali meccanismi di agevolazione dello sviluppo delle carriere del personale introdotti:

- elevazione del titolo di studio richiesto per l'accesso;
- rimodulazione dei limiti di età strumentali all'accesso ai ruoli e alle carriere della Polizia di Stato, finalizzata a superare le criticità connesse al notevole aumento dell'età media del personale in servizio⁹;

⁹ In particolare:

- **ventisei anni** per l'accesso alle qualifiche iniziali dei ruoli degli agenti e assistenti e degli agenti ed assistenti tecnici (rispetto al precedente limite previsto di trenta anni);

- rimodulazione dell'attività formativa e dell'aggiornamento professionale per favorire la progressione in carriera, anche attraverso mirate e semplificate procedure concorsuali capaci di valorizzare e riconoscere concretamente il merito, la professionalità e l'anzianità di servizio;
- attribuzione o riconoscimento di nuove responsabilità accompagnate da correlate utilità economiche;
- previsione per il personale della Polizia di Stato della possibilità di aspirare ad una progressione di carriera aperta dalla base, in coerenza con l'obiettivo di agevolare il "percorso di carriera" così come sopra rappresentato, in relazione alla tipologia del titolo di studio posseduto ed alla competenza ed esperienza maturata;
- previsione di carriere a sviluppo dirigenziale per i funzionari della Polizia di Stato;
- previsione di un'area negoziale specificamente dedicata alla dirigenza, per la cui attuazione i lavori sono attualmente in corso.

Al netto delle misure di carattere strettamente normativo, l'Amministrazione ha da tempo intrapreso iniziative finalizzate alla cura dell'integrità psico-fisica del personale, anche nell'ottica di prevenire le più ricorrenti cause di malessere. A tal proposito, nell'arco del triennio di riferimento sono destinati a proseguire i lavori del "Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio per il personale della Polizia di Stato", aperto alla partecipazione degli esponenti delle Organizzazioni sindacali del personale della Polizia di Stato maggiormente rappresentative a livello nazionale e deputato allo svolgimento delle attività di monitoraggio, prevenzione e attivazione di strumenti volti al tempestivo riconoscimento e alla gestione delle situazioni di disagio.

Sempre nell'ambito dell'attenzione rivolta al benessere del personale, nel triennio di riferimento proseguiranno altresì i lavori del "Tavolo interistituzionale in materia di politiche alloggiative", istituito al fine di avviare interlocuzioni con l'Agenzia del demanio e con l'Agenzia nazionale per i beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

Tale dialogo tra Amministrazioni è finalizzato all'acquisizione della disponibilità di immobili con destinazione alloggiativa, allo scopo di supportare la mobilità del personale della Polizia di Stato riducendo i connessi, possibili disagi di natura abitativa. In particolare, è prevista la prosecuzione degli approfondimenti istruttori da condurre sugli immobili demaniali di potenziale interesse abitativo indicati dai predetti Enti.

Nella medesima prospettiva di minimizzare i disagi connessi ai trasferimenti d'autorità che interessano il personale della Polizia di Stato, l'Amministrazione, ad esito di procedure ad evidenza pubblica, nel 2021 ha concluso contratti con operatori economici privati per assicurare il trasporto di mobili e masserizie, così innovando rispetto al precedente sistema, che prevedeva una meno efficiente procedura di rimborso delle spese di trasporto anticipate dai dipendenti.

-
- **ventotto anni** per l'accesso alla qualifica iniziale dei ruoli degli ispettori e degli ispettori tecnici (rispetto al precedente limite di trentadue anni);
 - **trenta anni** per l'accesso alla qualifica di commissario (rispetto al precedente limite di trentadue anni). Si segnala che il limite di età per i commissari tecnici era stato, anch'esso, fissato a trent'anni dal d.lgs. n. 95 del 2017. Tuttavia, in ossequio alla sentenza della Corte Costituzionale n. 262/2022, il predetto limite è **stato riportato a trentadue anni** dall'art. 9-bis del d.l. n. 133 del 2023;
 - **trentacinque anni** per l'accesso alle qualifiche di medico (rispetto al precedente limite di trentadue anni previsto per l'accesso alla qualifica di medico. In questo caso il limite di età è stato aumentato perché la nuova normativa richiede, per l'accesso alla carriera dei medici, anche il possesso del diploma di specializzazione) e di medico veterinario.

2.2 REVISIONE DEI RUOLI DEL PERSONALE

Sotto il profilo delle dotazioni organiche, per effetto dei meccanismi di rideterminazione previsti nell'art. 8, comma 1, lettera a), della legge delega n. 124 del 2015, si è provveduto, all'interno del quadro dei nuovi livelli organici, a rimodulare la dotazione dei ruoli e delle carriere della Polizia di Stato per realizzare la soluzione più adeguata a corrispondere efficacemente allo svolgimento degli specifici compiti a presidio della legalità e della sicurezza dei cittadini.

È stata, quindi, ridisegnata la composizione dei diversi ruoli "ordinari", prevedendo riduzioni delle dotazioni organiche della carriera dei funzionari che espletano attività di polizia, a fronte di incrementi disposti per potenziare il numero assai deficitario degli ufficiali di polizia giudiziaria, riconducibili ai ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti.

Con riferimento specifico, poi, al personale dei ruoli tecnici, si precisa che le misure disposte dalla legislazione di riordino hanno inteso valorizzare il profilo specialistico di tale personale, potenziando i *know how* tecnico-scientifici, in un'ottica che guardasse soprattutto alle necessità degli impieghi operativi, con la previsione di:

- un accorpamento in un unico settore di supporto logistico del personale dei ruoli degli agenti e assistenti tecnici e dei sovrintendenti tecnici e con una conseguente consistente graduale riduzione della dotazione organica;
- un ampliamento della dotazione organica per la carriera dei funzionari tecnici.

Inoltre, il d.lgs. n. 172/2019, c.d. "secondo correttivo", ha previsto talune misure finalizzate all'incremento del numero di ufficiali di polizia giudiziaria, con:

- il contestuale snellimento delle procedure per il passaggio dal ruolo iniziale degli agenti e assistenti al ruolo superiore dei sovrintendenti;
- il temporaneo incremento della dotazione del ruolo dei sovrintendenti.

Rilevano, infine, allo scopo di determinare altri elementi di novità che caratterizzano il secondo correttivo:

- la riduzione dei tempi di permanenza di talune qualifiche, al fine di ottenere una contenuta accelerazione della progressione di carriera (particolarmente per l'accesso alle qualifiche apicali del ruolo degli ispettori);
- l'accelerazione della copertura dei posti disponibili per i concorsi interni per vice ispettori, già previsti dal riordino;
- l'aumento delle dotazioni organiche complessive nei ruoli degli agenti e assistenti e dei sovrintendenti;
- la revisione di diversi aspetti legati alla disciplina concorsuale finalizzata al miglioramento delle capacità di selezione in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite;
- la semplificazione e l'accorpamento di alcune procedure concorsuali e scrutinali per i passaggi di ruolo;
- l'adozione del decreto del Ministro dell'Interno 21 luglio 2022 per l'individuazione delle funzioni e delle mansioni del personale dei ruoli tecnici in relazione agli specifici settori e profili d'impiego.

Riveste, inoltre, particolare importanza, sotto il profilo dell'efficientamento dell'Amministrazione, l'introduzione del settore tecnico "**sicurezza cibernetica**" in risposta ai crescenti fenomeni di criminalità in tale ambito.

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1 CARRIERA DEI FUNZIONARI

Per quanto concerne la valorizzazione del personale attraverso le **progressioni di carriera**, in relazione al personale della **carriera dei funzionari** della Polizia di Stato, nell'ambito delle strategie di gestione del personale si è data particolare attenzione alle attività di progressione in carriera, con la previsione, dal 2019, di due scrutini con cadenza semestrale anche per l'avanzamento alle qualifiche dirigenziali.

Al riguardo, si prevede che le procedure di scrutinio consentiranno **dal 2025 al 2027** l'accesso alle qualifiche di dirigente superiore e di primo dirigente di un numero pari a circa **370 unità**, la cui promozione – destinata ad avvenire, come sopra anticipato, due volte all'anno – contribuirà alla movimentazione dei funzionari.

2 RUOLO DEGLI ISPETTORI

Con riguardo al personale appartenente al **ruolo degli ispettori**, si evidenzia che in passato l'avanzamento in carriera del personale è stato assicurato impiegando tanto lo strumento dello scrutinio che avvalendosi delle procedure di concorso interno.

A tale ultimo riguardo, si osserva che appare maggiormente qualificante per l'accrescimento professionale dei dipendenti optare per la procedura concorsuale, inscrivendosi tale scelta in un'ottica di formazione continua del personale, idonea a valorizzare sia il bagaglio esperienziale e gli eventuali titoli acquisiti dagli stessi che il criterio meritocratico, valorizzando appunto coloro che hanno mostrato un significativo impegno nel consolidare le proprie competenze lavorative e culturali, con evidenti benefiche ricadute sull'efficienza complessiva dell'Amministrazione.

In merito alle procedure concorsuali già bandite, in data 19 novembre 2024 si è concluso un concorso pubblico per 1.000 posti, elevati poi a 1450, per l'accesso alla qualifica di vice ispettore del ruolo ordinario, indetto con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 16 marzo 2022, i cui vincitori saranno avviati alla frequenza del 19° corso di formazione per allievi vice ispettori, che avrà inizio il 13 gennaio 2025.

In data 28 novembre 2024 si è altresì concluso un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di 8 posti di orchestrale della banda musicale, indetto con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 20 marzo 2023 i cui vincitori saranno avviati per il previsto corso di formazione nell'anno 2025.

È, inoltre, in corso una procedura concorsuale per 177 posti di vice ispettore tecnico del settore d'impiego sicurezza cibernetica, bandito con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 15 febbraio 2024, destinata a concludersi nel 2025.

In relazione ai corsi di formazione conseguenti ai concorsi per allievo vice ispettore, per quanto concerne il ruolo ordinario oltre all'avvio del 19° corso precedentemente richiamato, si rappresenta che nel mese di dicembre 2024 si è concluso il 17° corso di formazione a seguito del concorso pubblico bandito con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 23 dicembre 2020. Al termine del citato 17° corso, i relativi frequentatori sono stati nominati vice ispettori in prova con decorrenza 30 dicembre 2024, e assegnati agli Uffici a decorrere dall'8 gennaio 2025.

In merito alle procedure di scrutinio e di attribuzione della denominazione di coordinatore, si prevede di avviarne circa 30 nell'anno 2025, per i quali è già stata stesa una programmazione di massima.

Per quanto attiene alla reingegnerizzazione delle procedure amministrative, si segnala che il c.d. "Portale Trasferimenti" per il ruolo ordinario degli ispettori della Polizia di Stato è stato ultimato ed è tutt'ora in uso.

Per quanto concerne, invece, l'implementazione dello stesso Portale con il ruolo degli ispettori tecnici, si rappresenta che la fase di progettazione è stata conclusa ed è stata avviata la fase di analisi e realizzazione, in collaborazione con il Centro Elettronico Nazionale.

Detto portale permetterà una rilevante semplificazione della trattazione delle istanze di trasferimento, venendo così a costituire un'importante risorsa nella velocizzazione delle procedure di mobilità e, al contempo, un utile strumento per rendere maggiormente trasparente l'attività amministrativa svolta, poiché i richiedenti potranno prendere visione in tempo reale della propria posizione in graduatoria e dello stato dell'istruttoria dell'istanza di trasferimento avanzata.

3 RUOLI DEI SOVRINTENDENTI E DEGLI AGENTI E ASSISTENTI

Con riferimento ai ruoli dei sovrintendenti e degli agenti e assistenti si prevedono, nell'arco del triennio **2025-2027**, circa sessanta procedure di progressione di carriera, di attribuzione della denominazione di "coordinatore", nonché di scrutinio per merito comparativo.

In particolare, un ruolo centrale nell'avanzamento in carriera è ricoperto dalla procedura per l'accesso alla qualifica di vice sovrintendente mediante scrutinio per merito comparativo, nel limite del 70% dei posti disponibili al 31 dicembre di ogni anno, riservata agli assistenti capo, ai sensi dell'art. 24-*quater*, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 335. Essa si svolgerà con cadenza annuale sulla base delle carenze organiche al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di svolgimento della procedura. Pertanto, sono in previsione di svolgimento tre procedure di scrutinio per merito comparativo per l'accesso alla citata qualifica nel triennio 2024-2026, così come per l'accesso alla qualifica di vice sovrintendente tecnico, per un totale di sei procedure.

Si prevede, altresì, sul piano strettamente gestionale, l'implementazione e l'armonizzazione della procedura gestionale informatica "Portale scrutinio per l'avanzamento a vice sovrintendente", finalizzata alla gestione, raccolta ed elaborazione delle domande di partecipazione allo scrutinio per merito comparativo anche per il personale appartenente ai ruoli tecnici.

1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane

1.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DEL CORPO NAZIONALE

1 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è una struttura dello Stato ad ordinamento civile, incardinata nel Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile del Ministero dell'Interno.

Il Dipartimento svolge le funzioni ed i compiti spettanti al Ministero dell'Interno al fine di garantire la tutela della vita umana e la salvaguardia dei beni, in materia di:

- soccorso pubblico ed estinzione degli incendi, compreso il concorso nella lotta attiva agli incendi boschivi;
- prevenzione incendi e sicurezza tecnica;
- difesa civile e politiche di protezione civile, ferme restando le competenze del Dipartimento della protezione civile, struttura della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- altre attività assegnate al Corpo nazionale dei vigili del fuoco (es. polizia giudiziaria, servizi tecnici richiesti da enti o istituzioni, servizi tecnici o operativi definiti su base convenzionale).

In caso di emergenze di protezione civile, il Corpo nazionale opera quale componente fondamentale del Servizio nazionale della protezione civile, assicurando, nell'ambito delle proprie competenze tecniche, la direzione degli interventi anche di primo soccorso, nel rispetto dei livelli di coordinamento previsti dalla legislazione vigente.

Il Dipartimento è articolato nelle seguenti direzioni centrali:

- per la Difesa civile e le attività di protezione civile;
- per l'Emergenza, il soccorso tecnico e l'antincendio boschivo;
- per la Prevenzione e la sicurezza tecnica, antincendio ed energetica;
- per le Risorse umane;
- per la Formazione;
- per l'Innovazione tecnologica, la digitalizzazione e per i beni e le risorse logistiche e strumentali;
- per l'Amministrazione generale;
- per l'Attività ispettiva e gli affari legali;
- per la Salute;
- per la Programmazione e gli affari economici e finanziari.

Le modifiche introdotte con il DPCM n. 179 del 2023 hanno consentito di realizzare un assetto organizzativo più in linea con le esigenze delle fondamentali missioni del soccorso pubblico, della difesa civile e della prevenzione incendi, ridisegnato con l'obiettivo precipuo di migliorarne la funzionalità e l'efficacia operativa.

Sono state istituite due nuove strutture dirigenziali di livello generale: la Direzione centrale per l'attività ispettiva e per gli affari legali, assegnata a un Prefetto, e la Direzione centrale per la salute, affidata a un dirigente generale del Corpo nazionale, che si aggiungono alle otto già esistenti.

Il quadro delle articolazioni centrali è completato dagli istituti di formazione: alle Scuole Centrali Antincendi, con sede in Capannelle (Roma), è affidata la formazione di base del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, la Scuola di Formazione Operativa è situata nel Comune di Montelibretti, in provincia di Roma, e provvede alla erogazione di corsi di formazione che consentono di simulare particolari situazioni e specifici scenari in cui i vigili del fuoco possono trovarsi ad operare durante gli interventi di soccorso tecnico urgente, infine, l'Istituto Superiore Antincendi, con sede a Roma, oltre a svolgere l'alta qualificazione destinata a funzionari e dirigenti dei vigili del fuoco, costituisce un importante punto di riferimento anche per gli stakeholders esterni per le attività di studio, ricerca e sviluppo innovativo nel settore della sicurezza antincendi, dell'emergenza e del soccorso tecnico, con seminari e convegni aperti al pubblico che vedono pure la partecipazione di organismi ed esperti nazionali e internazionali.

2 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

L'assolvimento dei compiti istituzionali del Corpo nazionale è assicurato da un'articolazione territoriale composta da **17 Direzioni regionali**, **1 Direzione interregionale** (Veneto e Trentino - Alto Adige) e **103 Comandi provinciali**. Da questi ultimi dipendono **485 distaccamenti permanenti** (di cui 39 distaccamenti aeroportuali e 25 distaccamenti portuali) e **346 volontari** e presidi stagionali attivati in relazione a specifiche esigenze locali, nonché reparti e nuclei speciali per lo svolgimento di attività operative ad elevato contenuto tecnico (aeronaviganti, sommozzatori, navali e telecomunicazioni). In particolare, sono **15 i reparti volo**, **21 i nuclei sommozzatori** e **21 i nuclei TLC**, dislocati in modo da coprire l'intero territorio nazionale. Sul territorio sono, inoltre, presenti 18 poli formativi e sono attive ulteriori sedi destinate alla formazione di unità altamente specializzate nelle attività di soccorso, tra cui il polo di formazione U.S.A.R a Pisa, il polo di formazione Unità Cinofile a Volpiano (TO), i poli di formazione unità D.O.S a Lamezia Terme (CZ), Napoli, Pavullo nel Frignano (MO), Tarvisio (UD), Scuola di formazione operativa (RM), La Spezia, Senigallia (AN), Varallo Sesia (VC), Brindisi, Trapani, Ansedonia (GR), Terni e Padova, il polo di formazione acquatica Italia centrale (F.A.I.C.) per la formazione fluviale alluvionale a Papigno (TR) e i poli di formazione nautica a Brindisi, La Spezia e Gioia Tauro (RC).

Al fine di migliorare la capacità di intervento in aree esposte al rischio incendi boschivi e di vegetazione all'interno o nei pressi di aree protette internazionali, nazionali e regionali, sono già stati istituiti **27 presidi rurali**, d'intesa con il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, le Regioni, gli Enti locali e gli Enti Parco. Il progetto, che prevede la costituzione in totale di 31 presidi rurali, sarà completato nel prossimo anno.

La struttura del Corpo nazionale, ordinata su base nazionale ed articolata sul territorio in funzione dell'unitarietà dei servizi e della prossimità ai bisogni dei cittadini, costituisce una specificità italiana:

- è dotata di un capillare sistema di presidi sul territorio e di un dispositivo di mobilitazione nazionale per grave calamità, che consentono flessibilità di intervento e immediata disponibilità delle forze necessarie al soccorso della popolazione;
- dispone di personale altamente specializzato con elevata professionalità nei settori della prevenzione incendi e del soccorso, che garantiscono efficacia ed immediatezza di intervento in svariate tipologie di rischio (industriale, idrogeologico, nucleare, ambientale);
- è capace di impegnare un considerevole contingente di personale qualificato con i relativi mezzi ed attrezzature: elicotteristi, sommozzatori, portuali, aeroportuali, soccorritori

acquatici, speleo alpino fluviali, esperti nucleari batteriologici chimici e radiologici, cinofili, gruppi operativi speciali per la ricerca e soccorso in caso di crolli, specializzazioni in telecomunicazioni.

Il dispositivo di soccorso si avvale anche dei velivoli della flotta aerea antincendio per l'impiego operativo nelle attività di spegnimento degli incendi boschivi sul territorio nazionale. La flotta aerea antincendi ad ala fissa del Corpo nazionale è composta da 18 aerei anfibi bimotore turboelica CL415, con una portata di 6.137 litri d'acqua. Le basi permanenti di tali aerei sono collocate in Liguria (Genova), nel Lazio (Ciampino) e in Calabria (Lamezia Terme), cui si aggiungono nel periodo estivo diverse basi stagionali. Della flotta aerea antincendi dei vigili del fuoco fanno parte anche mezzi ad ala rotante "pesanti" rappresentati da 5 elicotteri S-64F con capacità di caricare estinguente fino a 10.030 litri.

Il rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco soggiace al regime di diritto pubblico con un autonomo comparto di negoziazione.

Nel Dipartimento opera personale appartenente a differenti carriere, mentre negli uffici territoriali opera personale del solo Corpo nazionale.

Tabella 1: carriere presenti nel Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, a livello centrale e periferico¹⁰

<i>Carriere</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>Personale di livello non dirigenziale</i>
Corpo nazionale dei vigili del fuoco	249 ¹¹	36072 ^{12 13}
Carriera prefettizia	23	
Dirigenti area funzioni centrali	7	
Comparto funzioni centrali		219

Tabella 2: ripartizione del personale del Corpo nazionale tra uffici centrali e territoriali

<i>Sede</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>Personale di livello non dirigenziale</i>
Uffici centrali	81	2.824
Uffici territoriali	168	33.246
Totali	249	36.072

Atteso che la valorizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, le attività volte a favorire le pari opportunità, la repressione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività delle lavoratrici

¹⁰ Data di rilevazione: 31/12/2024.

¹¹ Il dato include due unità "fuori ruolo".

¹² Il dato include cinque unità "fuori ruolo".

¹³ L'organico include n. 801 Allievi Vigili del Fuoco del 100° corso di formazione avviato in data 27 dicembre 2024.

e dei lavoratori, l'eliminazione di ogni forma di violenza sessuale, morale e psichica sono fattori di qualità dell'azione amministrativa che contribuiscono a migliorare il livello dei servizi, nel 2024 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

1. Interventi di riorganizzazione

Nel corso del 2024, è stata data attuazione alla riorganizzazione delle strutture centrali e territoriali disposta con il DPCM n. 179 del 2023 anche con l'adozione dei decreti ministeriali che hanno ridefinito i posti di funzione dirigenziali della carriera prefettizia e del Corpo nazionale e la ripartizione del personale del Corpo nazionale nelle strutture come ridefinite a seguito della riorganizzazione.

In tale ambito, si è provveduto ad individuare i nuovi uffici dirigenziali per l'assegnazione dei 55 posti da primo dirigente del Corpo nazionale, di cui 30 operativi, 16 logistico-gestionali, 6 sanitari e 3 informatici, previsti dal decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.

L'intento della riorganizzazione è quello di incrementare la funzionalità e l'efficienza sia degli uffici centrali, al fine di strutturare il Corpo per meglio affrontare nuove sfidanti esigenze e nel contempo di rafforzare la macchina del soccorso, sia della struttura organizzativa sul territorio. Oltre alla componente dirigenziale operativa viene rafforzata anche quella tecnico-professionale, che svolge funzioni essenziali ad integrazione delle attività operative, al fine di garantire, ad esempio, una migliore capacità di spesa per l'acquisto dei beni strumentali e per il potenziamento delle sedi di servizio, una maggiore e più immediata assistenza sanitaria del personale e un potenziamento delle funzioni connesse alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

2. Disciplina dell'istituto della "pronta disponibilità" (art. 10 D.P.R. n. 121/2022).

Nel D.P.R. 121/2022, che recepisce l'accordo sindacale per il triennio 2019-2021, per il personale non direttivo e non dirigente, è stato introdotto, all'articolo 10, l'istituto della pronta disponibilità con le seguenti finalità:

- a) reintegrare il dispositivo di soccorso provinciale in servizio in caso di calamità ed a seguito dell'invio dei moduli di colonna mobile regionale;
- b) attivare moduli di colonna mobile altamente specializzati.

Il servizio di pronta disponibilità, inoltre, assicurerà l'attivazione del servizio notturno e festivo di specifici servizi, in particolare nei ruoli dei radiatoriparatori, degli aeronaviganti e dei ruoli tecnico professionali.

Con l'attuazione del descritto istituto, sarà prevista la mobilitazione di una forza aggiuntiva a livello nazionale (disponibile nell'arco di 1 ora) di circa 300 unità.

Il personale in pronta disponibilità sarà attinto sia dai ruoli operativi (vigili del fuoco, capi squadra e capi reparto), sia dai ruoli tecnico professionali e sarà individuato, prioritariamente, su base volontaria.

È in corso il confronto con le organizzazioni sindacali.

3. Obiettivi di potenziamento dell'assetto organizzativo e di revisione ordinamentale programmati per il triennio

Nel triennio di riferimento, l'Amministrazione sarà impegnata a completare, anche attraverso l'adozione di ulteriori provvedimenti attuativi, gli obiettivi di potenziamento dell'assetto organizzativo già avviati con le disposizioni emanate nel 2023 e nel 2024 e a verificare la funzionalità sia delle nuove strutture direzionali sia della nuova ripartizione di competenze tra le direzioni centrali del Dipartimento.

È in corso anche un'approfondita analisi di molteplici e delicati aspetti afferenti allo stato della difesa civile, a partire dalla disamina dell'attuale ordinamento, nell'ottica di una riorganizzazione e revisione del sistema.

Nell'ottica di un più ampio ed organico progetto di sviluppo del Dipartimento e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, parallelamente agli interventi sulle strutture organizzative, sta proseguendo il lavoro volto alla revisione dell'ordinamento del personale del Corpo nazionale (d.lgs. n. 217/2005, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 97/2017 e dal d.lgs. n. 127/2018).

A distanza di cinque anni dal processo di riforma e dalla sua concreta attuazione – realizzata mediante l'adozione dei provvedimenti attuativi di rango secondario - sono emerse nuove e specifiche esigenze di revisione e rifinitura del vigente sistema ordinamentale. Si rende così necessaria una rivisitazione, in termini modificativi, integrativi e correttivi delle disposizioni concernenti la disciplina del personale per renderle coerenti con il mutato contesto organizzativo e per adeguarle, in chiave evolutiva, al fine di consentire ai vigili del fuoco di continuare ad assicurare nel modo migliore possibile l'assolvimento delle fondamentali missioni istituzionali ad esso affidate in via esclusiva, quali il soccorso pubblico e la prevenzione degli incendi. Le nuove sfide connesse ai cambiamenti climatici, alla transizione energetica, alle innovazioni tecnologiche, che si aggiungono alle più svariate situazioni di rischio che si verificano quotidianamente sul territorio, richiedono risposte adeguate in termini quantitativi e qualitativi cui si dovrà far fronte non solo dal punto di vista operativo. Occorre definire una macchina del soccorso funzionale ed efficace in tutti i suoi aspetti, anche quelli ordinamentali.

Il progetto si propone, tra l'altro, di semplificare i diversi ruoli e qualifiche esistenti e di accelerare i percorsi di carriera, in un'ottica di sviluppo e valorizzazione professionale, assicurati anche attraverso una formazione continuativa che accompagni il personale in tutte le fasi del percorso di carriera.

Inoltre, sempre sotto il profilo organizzativo, l'amministrazione proseguirà l'attività di aggiornamento dei criteri tecnico-operativi per la futura programmazione di nuovi distaccamenti permanenti e volontari.

1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane

1.4 I segretari comunali e provinciali

Il d.lgs. n.267/2000, all'articolo 97, comma 1, stabilisce l'obbligatorietà, per ogni comune ed ogni provincia, della figura del Segretario titolare, dipendente dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali (ora Ministero dell'Interno-Albo dei segretari comunali e provinciali a seguito della soppressione dell'ente avvenuta nel 2010), iscritto all'apposito albo previsto dal successivo articolo 98 dello stesso decreto.

L'ordinamento dei Segretari comunali e provinciali è stato interessato negli ultimi anni da importanti interventi normativi di riforma. Sono state introdotte misure che hanno interessato:

- modalità e tempi di svolgimento delle procedure di reclutamento;
- le percentuali del *turn-over* funzionali alla determinazione del fabbisogno annuale di nuovi iscritti;
- la riduzione del corso-concorso di formazione obbligatorio ai fini dell'iscrizione all'Albo per il periodo di attuazione del PNRR;
- la possibilità per i neosegretari, sulla base di specifici criteri, di assumere la titolarità anche in sedi, singole o convenzionate, corrispondenti alla fascia professionale immediatamente superiore;
- l'obbligatorietà della formazione suppletiva per 120 ore annue nel biennio successivo alla presa di servizio per i nuovi segretari iscritti sulla base dei concorsi "Co.A 6" e Co.A 2021;
- l'obbligatorietà della formazione suppletiva per 120 ore annue nel triennio successivo alla presa di servizio per i nuovi segretari a partire dagli iscritti all'Albo del concorso "Co.A. 2024";
- la possibilità che, per la durata del Piano nazionale di ripresa e resilienza, ai comuni aventi fino a 5.000 abitanti possa essere attribuito un contributo economico al fine di sostenere gli oneri relativi al trattamento economico del segretario comunale.

All'Albo si accede attraverso il corso-concorso di formazione di cui all'articolo 13, comma 2, del d.P.R. n. 465/1997.

Con riferimento all'accesso alla carriera dei segretari comunali e provinciali, da ultimo, il decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143 e, in particolare, l'articolo 18-quater, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", ha introdotto delle significative novità, al fine di accelerare i percorsi assunzionali dei nuovi segretari comunali. In particolare, la disposizione da ultimo citata ha disposto, sul punto, le seguenti modifiche all'articolo 16-ter, comma 1, del decreto-legge n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, e cioè:

- la riduzione, da sei mesi a un mese, della durata del corso di formazione di cui all'art. 13, comma 2, del d.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, con svolgimento di almeno centoventi ore di formazione, anche con modalità telematiche, e la riduzione, da due mesi a un mese, della durata del tirocinio pratico presso uno o più comuni (**comma 6, lett. a**);
- l'ampliamento, da due a tre anni (successivi alla data della prima nomina), dell'obbligo di svolgere la formazione aggiuntiva di almeno centoventi ore all'anno, mediante la partecipazione a specifici corsi (**comma 6, lett. b**).

Per l'effetto, è stata disposta l'abrogazione della lettera a) dell'art. 12-bis, comma 2, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, il quale prevedeva che, a decorrere dal 2023 e per la durata del PNRR, il corso-concorso di formazione dovesse avere una durata di quattro mesi, seguito da un tirocinio pratico di quattro mesi presso uno o più comuni (**comma 7**).

Inoltre, è stato disposto che le procedure semplificate per l'accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale, di cui all'articolo 25-bis del decreto-legge n. 104 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono essere applicate ai bandi di concorso per il reclutamento dei segretari comunali e provinciali fino al 31 dicembre 2026 (**comma 8**).

Non sono state previste modifiche, invece, con riferimento all'art. 12-bis, comma 2, lettera b), del decreto-legge n. 4/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 25/2022, il quale prevede la possibilità di riservare un quota, pari al 50% dei posti messi a concorso pubblico previsto dal comma 3 dell'art. 13 del d.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche in possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso alla carriera dei segretari comunali e provinciali e con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è previsto il possesso dei medesimi titoli di studio. Siffatta disposizione normativa continua, quindi, a trovare applicazione dal 2023 e per tutta la durata del PNRR (31 dicembre 2026).

In base all'articolo 31 del CCNL del 16 maggio 2001, i segretari comunali e provinciali sono classificati in tre fasce professionali denominate A, B e C.

Alla fascia iniziale C sono iscritti i segretari che abbiano conseguito l'abilitazione, a seguito del superamento del relativo corso-concorso. All'iscrizione consegue l'idoneità ad essere nominati in enti fino a 3.000 abitanti.

Nella fascia B sono inseriti i segretari idonei alla nomina in enti compresi tra 3.001 e 65.000 abitanti, non capoluogo di provincia. L'iscrizione nella fascia si consegue col superamento di un corso di specializzazione, cui possono accedere i segretari dopo due anni di servizio nella fascia C.

Alla fascia professionale A sono iscritti, infine, i segretari, idonei, a seguito del superamento del relativo corso di specializzazione, a ricoprire la titolarità di comuni con popolazione superiore a 65.000 abitanti, nonché di comuni capoluogo di provincia e di province. Al corso di specializzazione sono ammessi a partecipare i segretari con almeno due anni di servizio in enti con popolazione compresa tra i 10.001 e 65.000 abitanti.

Nelle fasce professionali A e B, tuttavia, sono individuati due differenti livelli demografici cui è collegata l'anzianità per l'idoneità alla nomina. Nell'ambito della fascia B, è individuato un primo livello di enti – con popolazione da 3.001 a 10.000 abitanti – nei quali si può essere nominati una volta conseguita l'iscrizione alla fascia di corrispondenza. Per la nomina, invece, in enti superiori a 10.000 abitanti, occorre un'anzianità di servizio di almeno due anni in enti inferiori. Nell'ambito della fascia A, l'idoneità alla nomina in enti superiori a 250.000 abitanti, nei capoluoghi di provincia, e nelle province, si consegue solo dopo due anni di servizio in enti con popolazione superiore ai 65.000 abitanti.

Ferma restando la predetta classificazione, l'art.12-bis, **comma 1, lett. b)**, del citato decreto legge n. 4/2022, convertito con modificazioni, dalla legge n. 25/2022, ha previsto, in relazione alla durata del PNRR, quindi fino al 31 dicembre 2026, che il segretario iscritto nella fascia iniziale di accesso in carriera, su richiesta del sindaco, previa autorizzazione del Ministero dell'Interno, possa assumere la titolarità anche in sedi, singole o convenzionate, aventi fino ad un massimo di 5.000 abitanti, nonché fino ad un massimo di 10.000 abitanti nelle sedi singole situate nelle isole minori, corrispondenti alla fascia professionale immediatamente superiore, in caso di vacanza della sede e qualora la procedura

di pubblicizzazione sia andata deserta, per un periodo massimo di dodici mesi, prorogabili fino a ventiquattro.

Il periodo massimo d'impiego previsto dalla norma (originariamente previsto fino a un massimo di sei mesi, prorogabili fino a dodici) è stato successivamente modificato nei termini vigenti dall'articolo 1, comma 20-bis, del decreto-legge n. 198 del 2022, convertito con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14.

Da ultimo, il già menzionato articolo 18-*quater* del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143, è intervenuto, sotto diversi profili, a completare la disciplina, derogatoria rispetto alla normativa generale, di cui al citato articolo 12-*bis*, comma 1, lett. *b*).

Infatti, dopo aver disposto, al **comma 1**, che il segretario comunale iscritto nella fascia iniziale di accesso in carriera, per tutto il periodo in cui permane l'iscrizione in tale fascia, può essere autorizzato allo svolgimento degli incarichi di cui all'articolo 12-*bis*, comma 1, lett. *b*), del decreto-legge n. 4 del 2022, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi complessivi, al **comma 2**, è stata prevista un'ulteriore possibilità di autorizzazione in deroga, riferita al segretario di fascia C per il quale sia decorso il succitato periodo massimo di incarico autorizzato di complessivi 24 mesi.

Nello specifico, il citato comma 2 prevede che, a seguito di vacanza della sede, anche per decorso del periodo massimo del suddetto incarico, il sindaco avvii la procedura di pubblicizzazione della relativa sede di segreteria per la nomina di un segretario avente gli ordinari requisiti. Ove tale procedura vada deserta, il sindaco potrà procedere ad una nuova e successiva pubblicizzazione della sede, aperta anche ai segretari iscritti nella fascia iniziale di accesso in carriera. In tal caso, nell'ipotesi in cui sia individuato un segretario iscritto nella fascia iniziale di accesso alla carriera, che abbia espletato le già menzionate funzioni per il periodo massimo di 24 mesi (ivi incluso, eventualmente, il segretario già titolare della medesima sede), il sindaco ha facoltà di richiedere al Ministero dell'Interno l'autorizzazione a conferire un nuovo incarico di titolarità, di durata, tuttavia, non superiore a 12 mesi. La nuova normativa, dunque, consente ai comuni di cui all'art. 12-*bis*, resisi vacanti anche per effetto del decorso del periodo massimo di 24 mesi relativo all'incarico conferito ai sensi dell'art. 12-*bis*, ove la prima pubblicizzazione della sede di segreteria per la nomina di un segretario comunale avente gli ordinari requisiti *ex art.* 31, comma 5, primo periodo del CCNL del 16 maggio 2001 sia andata deserta, di chiedere un'ulteriore e speciale pubblicizzazione, eccezionalmente aperta anche ai segretari iscritti nella fascia iniziale di accesso alla carriera, che abbiano già espletato le funzioni di cui al citato art. 12-*bis* per 24 mesi complessivi, finalizzata al conferimento del relativo incarico di titolarità per un ulteriore periodo, non superiore a 12 mesi.

Tuttavia, nel caso in cui il comune, all'esito di tale pubblicizzazione speciale, dovesse individuare un segretario di fascia C per il quale non sia decorso il periodo massimo di 24 mesi, l'autorizzazione al conferimento del relativo incarico dovrà avvenire ai sensi dell'art. 12-*bis*, comma 1, lett. *b*), del decreto-legge n. 4/2022.

La nuova disposizione di cui all'art. 18-*quater*, infine, precisa che:

- il segretario che, durante i periodi di incarico conferiti ai sensi della presente disposizione, consegua l'iscrizione nella fascia professionale B di cui all'articolo 31, comma 1, lettera *b*), del CCNL del 16 maggio 2001, è collocato, dalla data di iscrizione, in posizione di disponibilità con attribuzione del trattamento economico previsto per gli enti aventi una popolazione fino a 3.000 abitanti (**comma 4**)
- i periodi di incarico svolti ai sensi della presente disposizione rilevano esclusivamente ai fini economici, ferma restando la sola maturazione dell'anzianità di servizio prevista dall'articolo 31, comma 1, lettera *b*), del suddetto CCNL (**comma 5**).

Segretari di fascia C titolari, al 31.12.2024, di una sede da 3.001 a 5.000 abitanti

<i>ex art. 12-bis</i>	<i>ex 18-quater</i>
133	38

All'Albo dei segretari comunali e provinciali, alla data del 31 dicembre 2024, risultano in servizio n. 2.383 segretari, di cui n. 2.129 titolari di sede, n. 154 in disponibilità e n. 100 in aspettativa, comando, o altro utilizzo, come di seguito riepilogati:

Segretari in servizio al 31.12.2024 distinti per fascia

FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	TOTALE
1.048	892	443	2.383

Segretari in servizio al 31.12.2024 distinti per stato

Titolari di sede	2.129
In disponibilità	154
In altro utilizzo	100
TOTALE	2.383

Segretari in servizio al 31.12.2024 distinti per genere

Maschi	1.040
Femmine	1.343
TOTALE	2.383

ANNO 2024: ATTI DI GESTIONE ALBO NAZIONALE E REGIONALI*

Cancellazioni dall'albo per collocamento a riposo	82
Cancellazioni dall'albo per altre motivazioni	16
Trasferimenti per mobilità presso altre amministrazioni	20

Comandi/Utilizzi/Avvalimenti	10
Avvisi di pubblicizzazione	104
Sedi pubblicizzate	3.248
Prese d'atto costituzione di convenzioni di segreteria	795
Comuni aderenti a convenzioni costituite	1.958
Assegnazioni	891
Numero reggenze assegnate dagli albi regionali	ca. 16.000
Iscritti COA 1, 2, 3, 4, 5 e 6 che non hanno ancora preso servizio	139

Dati aggiornati al 31/12/2024

ANNO 2024: I SEGRETARI COLLOCATI A RIPOSO

I collocamenti a riposo disposti con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 sono stati **82**.

Si precisa che il dato numerico dei collocati a riposo per il prossimo triennio è suscettibile di variazione, stante la normativa vigente in materia di pensioni, che prevede diverse tipologie di collocamento a riposo su richiesta dell'interessato.

Infatti, che, in ragione di quanto disposto, da ultimo, dall'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025), le pubbliche amministrazioni possono, per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, **trattenere in servizio**, nei limiti del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, non oltre il compimento del settantesimo anno di età.

I VICESEGRETARI

Al fine di affrontare il problema della carenza dei segretari nei comuni di minore dimensione demografica, con una normativa di carattere straordinario e per un limitato periodo temporale, è stata introdotta una riforma della figura del vicesegretario volta ad ampliare le possibilità di utilizzo di tale istituto in caso di conclamata impossibilità di assicurare la copertura della sede di segreteria.

Nella specie, l'articolo 16-ter, commi 9 e 10, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha previsto una speciale disciplina di tale istituto al fine di consentire che – in via eccezionale e, all'esito delle più recenti modifiche normative, per 36 mesi complessivi – nei comuni fino a 5.000 abitanti e nelle convenzioni di segreteria con popolazione fino a 10.000 abitanti – le funzioni del segretario possano essere attribuite al vicesegretario, quale funzionario pubblico in possesso di determinati requisiti e al ricorrere di determinate condizioni.

Alla data del 31 dicembre 2024 sono attualmente in corso di svolgimento n. 140 incarichi su diverse sedi, sia singole che in convenzione.

Tale disposizione – volta ad estendere l'ordinario periodo di supplenza del segretario titolare da parte del vicesegretario (centoventi giorni dalla data della vacanza) – costituisce un rimedio di carattere eccezionale, a fronte dell'accertata impossibilità, a seguito dell'infruttuoso svolgimento della

procedura di pubblicizzazione, a ricoprire l'ufficio del segretario comunale mediante il ricorso ad uno dei soggetti iscritti all'Albo.

Nella G.U. n. 13 del 17 gennaio 2023 è stata pubblicata la legge 13 gennaio 2023 n. 6 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176, recante “*Misure urgenti di sostegno nel settore energetico e di finanza pubblica*” (il cd. “*Aiuti quater*”), che ha previsto, all'art. 14-*sexies*, la proroga al 31 dicembre 2023 delle disposizioni in materia di incarichi di vicesegretario comunale, già contenute nel citato articolo 16-*ter*, commi 9 e 10, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, stabilendo altresì che “*i relativi incarichi, se conferiti entro tale data, proseguono sino alla naturale scadenza*”.

Infine, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, è stato pubblicato il decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18, che ha previsto, tra l'altro, all'art. 2, comma 5, la proroga al 31 dicembre 2024 delle disposizioni in materia di incarichi di vicesegretario comunale già contenute nell'art. 16-*ter*, commi 9 e 10, del D.L. n. 162/2019 (convertito con L. n. 8/2020) e nell'art. 14-*sexies* del D.L. n. 176/2022 (convertito in L. n. 6/2023).

Per effetto di tale ultima previsione e, in particolare, della locuzione “*i relativi incarichi, se conferiti entro tale data, proseguono sino alla naturale scadenza*”, l'ipotetica scadenza di detti incarichi andrebbe ben oltre il 2026, essendo possibile, ad esempio, incaricare un soggetto il 31 dicembre 2024 fino al 30 dicembre 2027.

2. La pianificazione strategica delle risorse umane

2.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

L'elaborazione di un'efficace strategia di copertura del fabbisogno di personale civile fa parte delle linee d'intervento individuate dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) al fine di potenziare l'assetto organizzativo della struttura e incrementare la capacità amministrativa degli Uffici (**priorità politica E**, vedi sezione II paragrafo 1).

In quest'ottica, il Dipartimento ha inserito nella pianificazione della performance per l'anno 2025 e per il triennio 2025-2027, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale **dell'obiettivo strategico E.1** di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.2**, che contiene le iniziative volte a colmare, attraverso l'intensificazione delle procedure di reclutamento, la carenza di personale civile di livello dirigenziale e non.

La definizione del fabbisogno e la programmazione strategica delle risorse umane sono illustrate nell'**Allegato n. 3** del presente Piano.

L'allegato contiene una rappresentazione del quadro attuale, nella quale sono descritti e illustrati con grafici e tabelle: la dotazione organica del personale civile dell'amministrazione dell'interno; i dati sul personale in servizio e la descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali, al genere, alle fasce d'età, al titolo di studio; il trend del personale in servizio; la previsione delle cessazioni nel prossimo triennio.

Segue nel documento una rilevazione delle vacanze in organico e della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

L'ultima parte dell'allegato contiene la stima del fabbisogno assunzionale e le strategie di copertura del fabbisogno. In questa parte si fornisce una descrizione delle politiche di reclutamento, delle iniziative in atto e di quelle che si prevede di intraprendere nel triennio di riferimento. In particolare, si dà atto delle procedure concorsuali in itinere o già autorizzate, delle procedure concorsuali in attesa di autorizzazione e della pianificazione delle future procedure di reclutamento.

2. La pianificazione strategica delle risorse umane

2.2 Il personale della Polizia di Stato

La pianificazione strategica delle risorse umane della Polizia di Stato in un contesto generale di rispondenza ai bisogni della comunità sta potenziando sull'intero arco del triennio una serie di iniziative volte ad accrescere, oltre che il processo assunzionale, la formazione specifica degli operatori di polizia, per rispondere sempre più efficacemente alle esigenze del cittadino/stakeholder, ed accrescerne, in tal modo, la percezione della sicurezza.

Inoltre, forti dell'esperienza derivante dal periodo pandemico, particolare attenzione viene data anche all'aggiornamento della componente professionale sanitaria, che attraverso iniziative per il personale operante su tutto il territorio nazionale deve sempre assicurare la massima capacità di supporto alle Istituzioni territoriali in caso di necessità.

A ciò si aggiunge l'aggiornamento dei sistemi digitali che interessa ogni ambito delle attività istituzionali ed il cui consistente sviluppo sta consentendo - tra l'altro - un più mirato aggiornamento tecnico e professionale del personale, a tutti i livelli, affiancandosi nel contempo ai progetti di potenziamento delle dotazioni organiche velocizzando le procedure concorsuali.

A tale proposito, infatti, emerge che la necessità prioritaria è quella di far fronte al *turn over*, che oramai da qualche anno si sta manifestando in modo forte, attraverso un progetto assunzionale e di sviluppo di carriera interno che configuri dei veri e propri 'professionisti della sicurezza'.

In quest'ottica, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha declinato nella **priorità strategica** **A** ben **sei obiettivi strategici** che attraverso molteplici sfaccettature operative consentono di conoscere tutte le iniziative migliorative che dal momento dell'assunzione fino a tutti gli *steps* di sviluppo di carriera implementano la competenza specifica dell'operatore di Polizia e l'efficacia degli interventi.

Di tali progettualità è possibile con l'**Allegato 4** analizzare alla data del 31 dicembre 2024 e nel dettaglio con grafici e tabelle le caratteristiche del personale della Polizia di Stato distinto per ruoli, funzioni, fasce di età, componente di genere, ecc. nonché le vacanze in organico e le esigenze di implementazione dello stesso alla luce delle risorse disponibili e del fabbisogno assunzionale.

2. La pianificazione strategica delle risorse umane

2.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Il capitale umano costituisce la risorsa più importante per consentire al Corpo nazionale dei vigili del fuoco di corrispondere in modo adeguato e in linea con i tempi ai bisogni di sicurezza, intesa in termini di *safety*, della comunità.

La pianificazione strategica delle risorse umane, in questo contesto, deve tener conto per il prossimo triennio di una serie di esigenze particolari.

La necessità prioritaria è quella di assicurare la funzionalità del sistema di soccorso pubblico attraverso l'assunzione di personale che svolge funzioni operative (vigili del fuoco, ispettori e direttivi), nonché attraverso selezioni interne per integrare altri profili professionali (capi squadra e ispettori).

Inoltre, gli scenari emergenziali sempre più complessi richiedono anche professionalità specifiche e in alcuni casi altamente specialistiche sulle quali il Corpo nazionale ha posto particolare attenzione sia nella previsione ordinamentale, attraverso l'istituzione di ruoli speciali (aeronaviganti, nautici e sommozzatori), sia attraverso percorsi formativi mirati, tesi ad assicurare un'ottimale prestazione, in relazione alle numerose specializzazioni presenti nel Corpo nazionale. Ciò determina la necessità di assumere un'ampia e variegata serie di figure professionali, con una dimensione quantitativa a volte importante (es. vigili del fuoco, capi squadra), in altri casi più delimitata (es. psicologi, chimici, fisici, forestali, ecc.).

I processi di digitalizzazione che interessano la pubblica amministrazione e la necessità di gestire sistemi complessi relativi non solo alle attività di soccorso e di prevenzione ma anche, più in generale, di gestione amministrativa e contabile continueranno ad impegnare l'Amministrazione nella previsione dei fabbisogni di incremento di personale tecnico-professionale, con concorsi esterni ed interni. Allo stesso modo, l'istituzione della nuova direzione centrale per la salute e le peculiari esigenze dei vigili del fuoco in questo settore comporteranno una particolare attenzione all'assunzione di quelle figure professionali (medici, psicologi e infermieri).

Gli importanti interventi di potenziamento delle strutture e delle risorse logistiche e strumentali del Corpo nazionale previsti in un ampio arco temporale (2017-2035), finanziati da consistenti risorse pluriennali, che stanno richiedendo un notevole sforzo organizzativo per l'attuazione dei connessi progetti, con particolare riferimento all'acquisto di beni, servizi e all'affidamento di lavori, rendono necessario il potenziamento di un apparato organizzativo strutturato per le correlate esigenze in termini di competenze amministrative e tecniche. Allo scopo, l'amministrazione ha in atto procedure concorsuali per il reclutamento di figure professionali da dedicare in tale ambito.

La riduzione dell'età media del personale del Corpo nazionale, in particolare di quello dei ruoli che espletano funzioni operative, rappresenta un ulteriore, importante obiettivo che l'amministrazione sta perseguendo attraverso un'intensa politica assunzionale che caratterizzerà anche il triennio 2025-2027.

Gli stessi obiettivi di potenziamento dell'assetto organizzativo centrale e territoriale da un lato e di revisione ordinamentale dall'altro esigono di essere affiancati da un contestuale progetto di potenziamento delle dotazioni organiche affinché possano concretamente realizzarsi.

Nell'**Allegato 5** sono analizzate nel dettaglio le caratteristiche del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco: l'organico, distinto per ruoli che espletano funzioni operative, ruoli tecnico-professionali e di rappresentanza; la distribuzione per fasce di età, la componente femminile,

i titoli di studio posseduti.

Viene, inoltre, illustrato l'andamento delle risorse umane in termini di presenze effettive nell'arco dell'ultimo decennio, per individuare quindi le vacanze in organico a dicembre 2024.

Tali carenze, unitamente alle cessazioni dal servizio stimate per il triennio 2025-2027, costituiscono due elementi essenziali per definire il fabbisogno assunzionale in base alle risorse disponibili e le conseguenti procedure concorsuali e selezioni interne in itinere e in programmazione.

2. La pianificazione strategica delle risorse umane

2.4 I segretari comunali e provinciali

La strategia di copertura del fabbisogno dei Segretari comunali e provinciali risponde al decreto-legge n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/12 (articolo 10, comma 7, lett. a), che attribuisce al Consiglio direttivo per l'Albo il compito di definire annualmente, con direttiva del Ministro, il fabbisogno di segretari.

Per la definizione di tale fabbisogno, a decorrere dal 2022 e per la durata del PNRR, si fa riferimento all'articolo 12-bis, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 4/22, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, per cui *“le assunzioni di segretari sono autorizzate con le modalità di cui all'articolo 6-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per un numero di unità pari al 120 per cento di quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente”*.

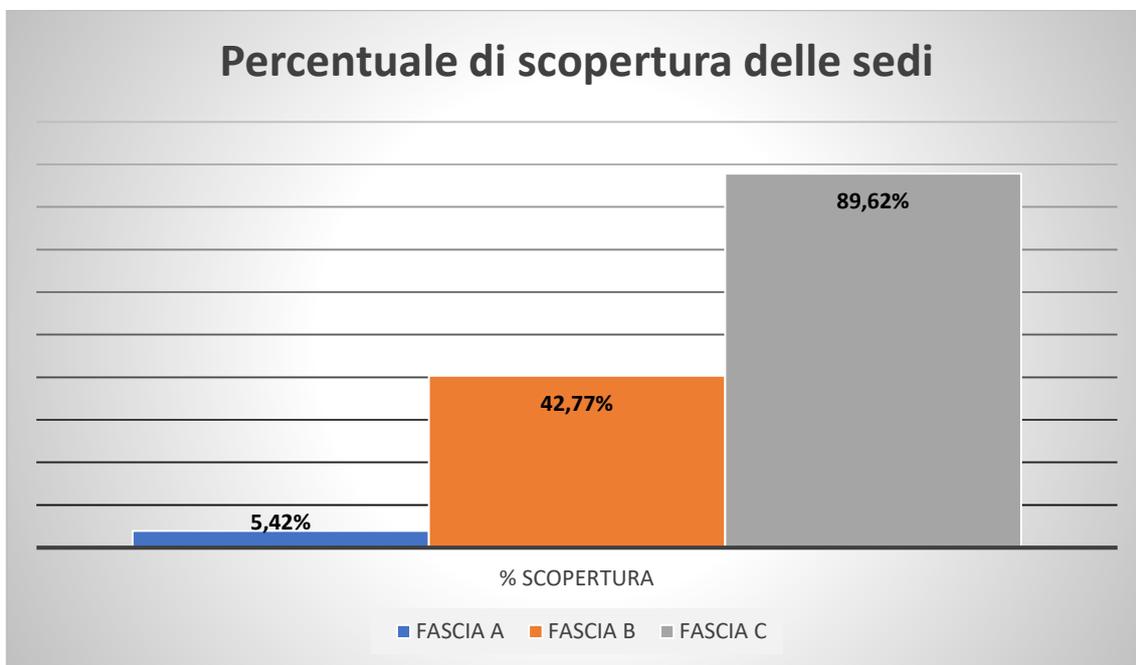
Nello specifico, al 31 dicembre 2024, sono stati assegnati, in qualità di titolari di sede, **450** segretari (253 riferiti alla sessione ordinaria e 197 alla sessione aggiuntiva).

Con riferimento, invece, al *“Co.A-edizione 2021”*, finalizzato all'ammissione di **448** borsisti al corso-concorso di formazione per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione alla fascia iniziale dell'Albo nazionale di 345 segretari comunali (bando pubblicato sulla G.U. n. 89 del 9 novembre 2021), si rappresenta quanto segue:

- in data 15 dicembre 2023, a conclusione della procedura concorsuale, con decreto del Vice-Capo Dipartimento Vicario, Direttore Centrale per le Autonomie, sono stati ammessi a partecipare all'edizione 2021 del corso di accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale i **448** candidati che hanno superato le prove scritte e orali del concorso;
- da gennaio 2024, sono state avviate le attività formative del corso, della durata di quattro mesi, cui è seguito il periodo, anch'esso di quattro mesi, di tirocinio pratico presso i comuni, conclusosi in data 23 settembre 2024;
- in data 23 dicembre 2024, a seguito della conclusione dell'intera procedura, con decreto del Vice-Capo Dipartimento Vicario, Direttore Centrale per le Autonomie è stata disposta **l'iscrizione in Albo, e la contestuale assegnazione agli Albi regionali, di 429 nuovi segretari comunali**, relativamente alla sessione ordinaria del corso-concorso selettivo di formazione COA 2021.

Al riguardo, tenuto conto che, ex art. 1, commi 366 e 367, della legge 30 dicembre 2023 n. 213 (Bilancio di previsione 2024), il Ministero dell'Interno è stato, altresì, autorizzato a svolgere una sessione straordinaria del *“Co.A 2021”*, alla quale sono stati ammessi i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di idoneità, previsto dal bando di concorso, ai fini dell'ammissione alla sessione ordinaria, non collocati, tuttavia, nella posizione utile secondo l'ordine della relativa graduatoria, si evidenzia che, a gennaio 2025, sono state fissate le date di convocazione agli esami orali dei 32 candidati ammessi a partecipare alla sessione straordinaria del Co.A 2021.

Per il 2025, il fabbisogno di segretari comunali, che andrà definito e approvato in sede di Consiglio Direttivo, è pari a **98 unità (82 x 120%)**, mentre, per le annualità 2026-2027, sulla base della citata norma, si stima che il fabbisogno di segretari comunali possa essere compreso, complessivamente, tra le 180 e le 200 unità, poiché il numero esatto dipende dalle effettive cessazioni riferite all'annualità precedente.



Fascia A: sedi superiori a 65.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province

Fascia B: sedi da 3.001 a 65.000 abitanti, non capoluoghi di provincia

Fascia C: sedi fino a 3.000 abitanti

Sempre al fine di sopperire alla carenza sul territorio di segretari comunali, nel novero delle iniziative poste in essere nel corso del 2024, in esecuzione della direttiva del Ministro dell'Interno del 20 giugno 2024, si dà atto dell'avvio della programmazione dell'edizione 2024 del corso-concorso di formazione denominato "**Co.A - edizione 2024**".

Al riguardo, infatti, con la citata Direttiva, registrata dalla Corte dei conti il 5 luglio 2024 al n. 2870, è stata approvata l'indizione di un corso-concorso per n. **441** borsisti ai fini dell'accesso in carriera di n. 340 segretari comunali, da iscrivere nella fascia iniziale dell'Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali.

Il 21 novembre 2024, pertanto, è stato bandito il relativo corso-concorso, il cui termine per la presentazione delle domande è scaduto il 21 dicembre 2024 e in relazione al quale sono pervenute 14.105 istanze di partecipazione.

SEFA 2023

Il 30 gennaio 2025 è prevista la conclusione della procedura relativa al corso di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità a segretario nei comuni con popolazione superiore ai 65.000 abitanti, nei capoluoghi di provincia e nelle province di cui al d.P.R. n. 465/1997, art. 14, comma 2, denominato "**Se.F.A. 2023**", avviato in esecuzione della direttiva del Ministro dell'Interno del 9 marzo 2023, e che vedrà il passaggio dalla fascia B alla fascia A di circa 200 segretari comunali.

3. La formazione delle risorse umane

3.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

La rilevanza strategica della formazione nel ciclo della pianificazione

L'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento dedicate al personale civile rientra tra le linee di intervento volte alla realizzazione della **priorità politica E**, in quanto funzionale a potenziare e modernizzare, attraverso la valorizzazione delle risorse umane, l'apparato amministrativo (vedi sezione II paragrafo 1).

La formazione del personale costituisce uno degli elementi rilevanti per il miglioramento della performance dell'Amministrazione e quindi della creazione di valore pubblico, inteso quale arricchimento per lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti e dunque dell'Amministrazione stessa di cui beneficiano anche i cittadini destinatari dei servizi erogati dalla medesima Amministrazione. Ciò in linea con le direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, da ultimo esplicitate anche nella direttiva del 16 gennaio 2024.

In quest'ottica, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito nella **pianificazione della performance per l'anno 2025 e per il triennio 2025-2027**, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.4** "Accrescere le competenze e le opportunità di aggiornamento professionale del personale dipendente di qualifica dirigenziale e non dirigenziale in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, abilità gestionali".

D'altra parte, a seguito della soppressione delle scuole di formazione operata dall'art. 21 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n. 114, fra cui la SSAI, sono state trasferite alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione-SNA la funzione della formazione del personale dell'Amministrazione civile dell'interno e le risorse finanziarie ad essa destinate.

Pertanto, questa Amministrazione non procede autonomamente alla programmazione e all'erogazione di corsi, anche relativamente a quelli obbligatori previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ma formula proposte alla SNA, che definisce il programma annuale delle attività formative, come più ampiamente illustrato nei paragrafi successivi.

Sarà, tuttavia, cura del Dipartimento per l'amministrazione generale offrire la massima collaborazione alla SNA al fine di dare attuazione agli indirizzi formulati sul tema della formazione dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, da ultimo con la citata Direttiva del 16 gennaio 2025, in coerenza con il principio di leale collaborazione istituzionale che da sempre ispira e guida la propria azione.

Il ciclo di programmazione delle attività formative

L'erogazione della formazione per il personale dell'amministrazione civile dell'interno è affidata alla **Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)**, istituzione di alta formazione e ricerca che opera nell'ambito e sotto la vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il fabbisogno formativo è definito dalla SNA sentita l'Amministrazione.

Il programma annuale delle attività formative destinato ai pubblici dipendenti e il programma annuale contenente le iniziative di formazione dedicata al personale civile dell'interno e specialistica, ovverosia calibrata sulle specifiche competenze dell'Amministrazione dell'Interno, è approvato, su proposta del Presidente, dal Comitato di gestione della SNA, del quale fa parte, in qualità di componente, il Capo del Dipartimento.

Successivamente all'approvazione del programma, il Dipartimento interessa tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione per individuare i partecipanti ai corsi dedicati. Per l'ammissione ai corsi di formazione generale organizzati dalla SNA, la procedura di ammissione delle candidature, interamente telematica, prevede il nulla-osta del dirigente dell'Ufficio.

La rilevazione del fabbisogno formativo

I fabbisogni formativi vengono raccolti annualmente dal Dipartimento per l'amministrazione generale attraverso:

- l'individuazione delle priorità strategiche dell'Amministrazione, tenuto conto anche degli obiettivi di innovazione indicati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR;
- la selezione delle aree tematiche che, in quanto attinenti alle materie di competenza istituzionale dell'Amministrazione, sono di particolare interesse per gli Uffici (tra queste, politiche dell'ordine e della sicurezza pubblica, funzioni di rappresentanza generale del Governo, immigrazione, protezione civile, servizio elettorale, prevenzione e contrasto alla criminalità mafiosa, scioglimento dei Consigli comunali e gestioni commissariali, comunicazione pubblica);
- la selezione delle aree tematiche che, sebbene non afferenti a specifiche competenze istituzionali dell'Amministrazione, in ragione delle novità normative che le hanno interessate, comportano l'esigenza di offrire al personale che se ne occupa strumenti di aggiornamento (tra queste, lo sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni promosse dal PNRR);
- la differenziazione delle esigenze formative (e della conseguente progettazione della formazione), tenuto conto del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali.

Per i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Dipartimento verifica i fabbisogni formativi attraverso la preventiva, periodica, raccolta del numero delle figure professionali da formare presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione.

Tuttavia, tenendo conto delle caratteristiche dell'attuale sistema di formazione dei dipendenti pubblici, in cui la singola Amministrazione può proporre formazione alla SNA e non può gestire in autonomia i processi formativi, salve le iniziative del CASMI nei limiti delle ridotte disponibilità finanziarie, sia la programmazione previa rilevazione che la soddisfazione dei fabbisogni rilevati potrebbero non essere completi.

Nel triennio di riferimento si prevede la richiesta alla SNA di:

- formazione dei partecipanti ai corsi di accesso alla carriera prefettizia secondo le linee indicate dal Regolamento adottato con Decreto ministeriale 29 dicembre 2022, n. 211 (promozione della cultura e dell'etica istituzionale, perfezionamento della preparazione

professionale teorica e pratica, sviluppo delle competenze manageriali necessarie per lo svolgimento delle peculiari funzioni attribuite al personale della carriera prefettizia);

- formazione obbligatoria per il passaggio alla qualifica di viceprefetto;
- sviluppo e potenziamento delle competenze gestionali e manageriali dei dirigenti chiamati ad esercitare la *governance* territoriale;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche del personale dirigente e dei funzionari nelle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione;
- incremento delle competenze digitali dei dipendenti;

I progetti finalizzati alla realizzazione delle strategie formative

Si riporta, di seguito, una descrizione dei progetti di formazione che il Dipartimento per l'amministrazione generale intende realizzare per il conseguimento degli obiettivi sopra individuati.

TRIENNIO 2025-2027	
Progetti di formazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. sottoposizione all'approvazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione di almeno n. 10 corsi annuali dedicati al personale dirigente e ai funzionari sulle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione; all'interno della programmazione, organizzazione di n. 1 corso annuale rivolto ai dirigenti in materia di <i>governance</i> territoriale; 2. definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione ovvero attraverso l'utilizzo della piattaforma web del CASMI, di giornate formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti: la promozione delle pari opportunità e le misure di contrasto alla discriminazione, con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità; le regole in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione; le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile; lo sviluppo delle competenze digitali; l'aggiornamento del personale tecnico; trattamento dei dati personali; 3. promozione, d'intesa con il Referente unico per la formazione, della partecipazione del personale ai corsi organizzati dalla SNA per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni; 4. organizzazione a cura del CASMI di conferenze annuali rivolte ai dirigenti; 5. implementazione del metodo di analisi dei fabbisogni formativi, attraverso l'introduzione di rilevazioni annuali "a campione" e per aree professionali delle esigenze di

	<p>formazione, con il coinvolgimento di un gruppo selezionato di Uffici e di dipendenti;</p> <p>6. promozione presso i dipendenti del Piano <i>Ri-formare la PA</i>, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;</p> <p>7. organizzazione, in collaborazione con il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, di corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>8. elaborazione di un accordo di collaborazione con <i>il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile</i> per la promozione della cultura della sicurezza e la realizzazione di iniziative formative ai sensi del D.Lgs. 81/2008</p>
Responsabile (delle attività di promozione e proposta salva responsabilità della SNA sull'effettività della formazione)	<p>Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile</p> <p>Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI)</p>
Altre strutture esterne/interne coinvolte	Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, Consiglio nazionale degli assistenti sociali
Stakeholder	Personale dell'amministrazione civile
Stima dei costi di realizzazione dei progetti	Costi a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione – Presidenza del Consiglio dei Ministri; spese a carico del CASMI per le giornate formative organizzate attraverso l'utilizzo della piattaforma web del Centro
Indicatore:	<p>Di risultato: misura il numero di progetti di formazione proposti alla SNA e di quelli organizzati dal CASMI.</p> <p>Unità di misura: valore assoluto.</p> <p>Metodo di calcolo: numero di corsi/giornate formative/conferenze realizzati.</p>
Target	<p>Progetti di formazione realizzati anno 2025: \geq n.18 corsi/giornate formative/conferenze/webinar</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2026: n. 20 corsi/giornate formative/conferenze/webinar</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2027: n. 22 corsi/giornate formative/conferenze/webinar</p>
Fonte del dato	Fonti interne

A seguito della soppressione della Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'interno operata dall'art. 21 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n. 114, sono state trasferite alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione le funzioni in materia di formazione e le risorse finanziarie ad esse destinate.

In ragione dell'intervento legislativo sopra citato la stessa funzione di formazione del personale viene sottratta all'Amministrazione e accentrata in capo alla SNA, per tutto il personale pubblico indipendentemente dalle specificità che connotano le singole realtà.

L'Amministrazione, privata delle risorse da destinare alla formazione, è stata spogliata della possibilità di elaborare politiche di sviluppo del personale funzionali al potenziamento della propria azione, con evidenti ripercussioni sull'efficacia complessiva del sistema.

La contraddizione sopra evidenziata assume connotati ancor più evidenti con riguardo alla formazione obbligatoria in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che individua specifiche responsabilità in capo al datore di lavoro il quale, in base all'attuale assetto della governance della formazione per le pubbliche amministrazioni, non è in grado di assolvere autonomamente agli obblighi che la normativa gli attribuisce, non disponendo dei fondi necessari per farvi fronte.

L'accentramento della funzione di formazione in capo ad un unico soggetto non consente di pervenire ad un concreto risparmio in termini di risorse economiche, atteso che le stesse vengono impiegate per la realizzazione di iniziative non sempre corrispondenti alle reali esigenze del personale pubblico. Ciò appare ancor più evidente ove si consideri che, per quanto ampia e variegata possa essere l'offerta formativa della SNA, non sarà mai in grado né di soddisfare il fabbisogno complessivo di un bacino di utenti così vasto di tutto il pubblico impiego né di intercettare le reali esigenze connesse agli specifici ambiti di attività delle singole amministrazioni.

Nel sistema sopra delineato le attività delle singole amministrazioni divengono solo strumentali ed ancillari rispetto a quelle svolte dalla predetta Scuola, che acquisisce un ruolo preminente sia sotto il profilo della programmazione dell'offerta formativa generale, sia sotto il profilo della concreta fruibilità dei corsi ivi previsti, in relazione ai quali non residua in capo alle singole amministrazioni alcun potere decisionale circa l'effettiva ammissione del proprio personale alle iniziative per le quali è stata presentata la candidatura.

In relazione al concreto assetto di competenze in materia di formazione appare, quindi, incongruente la previsione contenuta nell'art. 6, comma 7-ter, della legge 113/2021 (recante "Rafforzamento della capacità amministrativa") che richiede alle Amministrazioni di redigere piani di formazione e di individuare le risorse finanziarie impiegabili.

In capo al Ministero dell'Interno residua un minimo margine - tale in considerazione delle limitatissime disponibilità finanziarie - di operatività derivante dall'istituzione del Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno, ad opera dell'art. 32 bis del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con legge 132/2018.

Al predetto organismo sono attribuiti compiti di promozione, organizzazione e realizzazione di iniziative, anche di carattere seminariale, finalizzate allo studio e all'approfondimento dei profili normativi e amministrativi attinenti all'esercizio delle funzioni e dei compiti dell'Amministrazione civile dell'interno, nonché alla realizzazione di studi e ricerche sulle attribuzioni del Ministero dell'interno.

Coerentemente con gli obiettivi fatti propri dal CASMI in virtù della connotazione attribuita ad esso dalla norma istitutiva, l'attività svolta si sostanzia in un apporto diverso dai percorsi formativi

ordinariamente intesi, connotandosi in ragione dell'approccio utilizzato nell'analisi delle specifiche tematiche, affrontate in ragione di una molteplicità di fattori che rilevano nel concreto atteggiarsi delle specifiche funzioni attribuite al Ministero dell'interno rispetto al contesto di riferimento e delle implicazioni a carattere sociale, economico e politico, che gli stessi sono in grado di produrre.

Le risorse interne utilizzabili per l'elaborazione dei progetti di formazione sono gli Uffici Dipartimento per l'amministrazione generale, le politiche del personale e le risorse strumentali e finanziarie per l'operatività della Sede didattica residenziale "Carlo Mosca", il Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), i docenti appartenenti al Ministero dell'interno.

In particolare gli Uffici del Dipartimento competenti a proporre la programmazione e a gestire la formazione deliberata o organizzata dalla SNA anche residenziale presso la Sede didattica-residenziale "Carlo Mosca" sono collocati presso la medesima Sede, sita in Roma, via Veientana 386. La Sede ospita la formazione obbligatoria e quella specialistica dedicata al personale civile dell'Amministrazione e può accogliere altre attività formative organizzate dalla SNA sulla base di apposito Accordo-quadro. La Sede ha un proprio sito web e garantisce l'ospitalità residenziale del personale in missione per partecipare ai corsi in presenza.

Allo stato attuale, le risorse per finanziare lo svolgimento delle attività formative a beneficio dei dipendenti dell'amministrazione civile dell'interno sono della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, che, tuttavia, non provvede né al pagamento delle spese di missione per la formazione dei suddetti dipendenti in presenza sia presso la Sede didattica-residenziale che presso la SNA né per il compenso dei docenti e formatori appartenenti al Ministero dell'interno.

Le misure volte ad incentivare l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Nell'ottica della valorizzazione e dello sviluppo del capitale umano, il Dipartimento per l'amministrazione generale promuove la partecipazione dei dipendenti a percorsi di formazione e di qualificazione professionale.

La consapevolezza del rilievo della formazione del personale, quale leva strategica per potenziare - attraverso l'incremento delle competenze delle risorse umane che vi operano - l'efficienza degli apparati amministrativi, è alla base delle iniziative che il Dipartimento per l'amministrazione generale intende promuovere, in raccordo con le misure previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nello specifico settore e con le direttive formulate dal Ministro della pubblica amministrazione.

Il PNRR, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, individua interventi volti allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di *Learning Communities* per la condivisione di *best practices* e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze specialistiche o trasversali.

In questo quadro si collocano le iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione avviate nel 2022 nell'ambito del Piano *Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*, il cui contenuto è pubblicato sul sito web della Sede didattica residenziale.

Il Piano *Ri-formare la PA*, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, mira allo sviluppo di un set di competenze trasversali che tutti i dipendenti pubblici dovrebbero possedere, affinché il processo di transizione amministrativa e

digitale che le pubbliche amministrazioni stanno attraversando possa compiutamente attuarsi. L'acquisizione e il potenziamento delle competenze digitali da parte delle risorse umane, unitamente alla consapevolezza dei mutamenti che la transizione in atto impone ai processi di lavoro, rappresentano elementi indispensabili per un'effettiva modernizzazione delle strutture amministrative.

Il Dipartimento per l'amministrazione generale ha aderito sin dall'avvio del progetto al *Syllabus*, un portale di formazione per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, realizzato nell'ambito del Piano *Ri-formare la PA*, diramando le necessarie indicazioni agli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione per consentire la registrazione e l'accreditamento del personale alla piattaforma.

Al progressivo potenziamento degli strumenti e dei contenuti del *Syllabus* è attribuito particolare rilievo nell'ambito della direttiva adottata il 23 marzo 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione, dedicata alla "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*". Il portale, nato per lo sviluppo delle competenze digitali, è stato arricchito di nuovi contenuti ed è destinato a diventare uno dei principali strumenti per la formazione continua dei dipendenti pubblici.

Nella nuova configurazione, la piattaforma, alla quale il dipendente accreditato dalla propria amministrazione accede tramite sistemi di riconoscimento certificati dell'identità digitale (SPID, CNS, eIDAS o CIE), struttura percorsi di apprendimento variegati, i cui contenuti sono fruibili da ciascun utente abilitato. Al completamento del singolo percorso didattico, laddove prevista, viene effettuata una verifica di apprendimento, al superamento della quale è subordinato il rilascio di un certificato digitale, che attesta il livello di conoscenze raggiunto. Il sistema prevede due tipologie di certificazione in ragione della specifica articolazione dei singoli corsi disponibili: il "*digital badge*" che attesta l'acquisizione di una competenza e l'ottenimento di un livello di padronanza e l'"*open badge*" che attesta la competenza acquisita e ne riconosce la validità a livello internazionale.

In ragione della rinnovata configurazione del *Syllabus* ed in considerazione dei target di formazione fissati nel PNRR e richiamati nella direttiva sulla formazione del 23 marzo 2023, il Dipartimento per l'amministrazione generale con circolare del 12 febbraio 2024 ha diffuso tra il personale civile dell'interno l'indicazione di accesso alla piattaforma.

Il documento illustra le nuove funzionalità della piattaforma indicando le modalità di accesso, già in precedenza comunicate agli Uffici in esito all'accreditamento dell'Amministrazione dell'Interno nell'ambito della fase di avvio del portale *Syllabus*. Nella circolare in parola è stata, inoltre, richiamata l'attenzione degli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione sull'importanza di assicurare il conseguimento degli obiettivi di partecipazione e di completamento dei percorsi formativi di up-skilling e re-skilling da parte dei propri dipendenti, anche alla luce del Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni adottato con Decreto 28 giugno 2023 del Ministro della pubblica amministrazione. In tale sede è stata anche ribadita la necessità di incentivare la partecipazione del personale al *Syllabus*, sollecitando il completamento dei percorsi formativi volti all'acquisizione ed al potenziamento delle competenze digitali, allo scopo di raggiungere i target percentuali indicati nella direttiva del Ministro della pubblica amministrazione. Allo scopo di verificare in modo capillare l'andamento della formazione anche in funzione del raggiungimento dei citati obiettivi, è stato introdotto un sistema di monitoraggio dei percorsi di sviluppo professionale seguiti dai dipendenti.

3. La formazione delle risorse umane

3.2 Il personale della Polizia di Stato

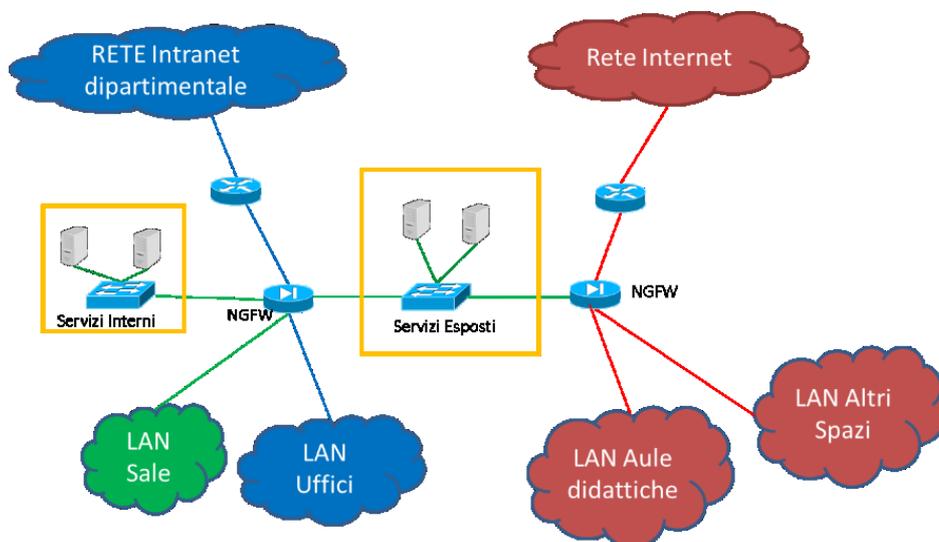
Al fine di favorire la diffusione delle informazioni relative all'attività didattica ed ai servizi offerti dalla Scuola di Perfezionamento delle Forze di Polizia nella più moderna ottica delle *learning communities* è in atto l'ammodernamento tecnologico strutturale e multimediale degli ambienti didattici.

L'intendimento è quello di migliorare i canali d'informazione rivolti al personale dirigente e direttivo della Polizia di Stato e delle altre Forze di polizia nonché verso uditori stranieri provenienti da Paesi europei ed extraeuropei, con la finalità di perfezionarne la formazione e l'addestramento. Presso la Scuola vengono svolti i seguenti Corsi:

- “*Alta Formazione*”, diretto a perfezionare la preparazione scientifico professionale ed affinare le capacità decisionali attraverso l'acquisizione di metodologie e tecniche comuni nei settori dell'organizzazione, dello sviluppo e del coordinamento delle attività istituzionali. Il Corso è volto, altresì, a qualificare in maniera specialistica il profilo dei funzionari di livello dirigenziale della Forze di Polizia italiane e straniere, accrescendone il bagaglio di conoscenze e prefiggendosi, in particolare, di migliorare le loro potenzialità nel management, nella comunicazione, nelle attività di coordinamento e di cooperazione internazionale;
- “*Aggiornamento in materia di Coordinamento Interforze e Cooperazione Internazionale*” a cui è affidato il compito della diffusione del modello organizzativo del coordinamento ai funzionari/ufficiali di livello intermedio delle Forze di Polizia. Lo specifico Corso è mirato ad approfondire gli studi delle più recenti normative di settore e tecniche dirigenziali organizzative ed operative, anche al fine di poter integrare le conoscenze reciproche delle singole Forze di Polizia e migliorarne il coordinamento nelle relative attività;
- “*Analisi Criminale*”, su tre livelli, nonché su uno specifico corso di analisi per specialisti provenienti dai Servizi centrali e interprovinciali di polizia giudiziaria, i Reparti di specialità nonché tutti i Reparti di analisi dipartimentali. I Corsi sono volti a creare, nella cultura del coordinamento interforze, professionalità specialistiche basate sull'utilizzo di metodologie comuni per una migliore gestione dei contesti e degli scenari criminali;
- “*Esperti per la sicurezza*” finalizzato a perfezionare le competenze di Funzionari/Ufficiali destinati alle rappresentanze italiane all'estero, in relazione alle esigenze formative ravvisate dalle competenti Direzioni centrali del Dipartimento per l'attuazione dei compiti di cooperazione internazionale in tema di prevenzione e repressione della criminalità, del terrorismo e dei traffici illeciti transnazionali;
- “*Per candidature di funzionari italiani presso Agenzie U.E. e Organismi internazionali*” svolto in collaborazione con la Società italiana per l'Organizzazione Internazionale (SIOI) e realizzato per corrispondere efficacemente all'esigenza strategica nazionale di preparare e candidare funzionari/ufficiali a concorsi banditi dall'Agenzia U.E. ed Organismi internazionali.

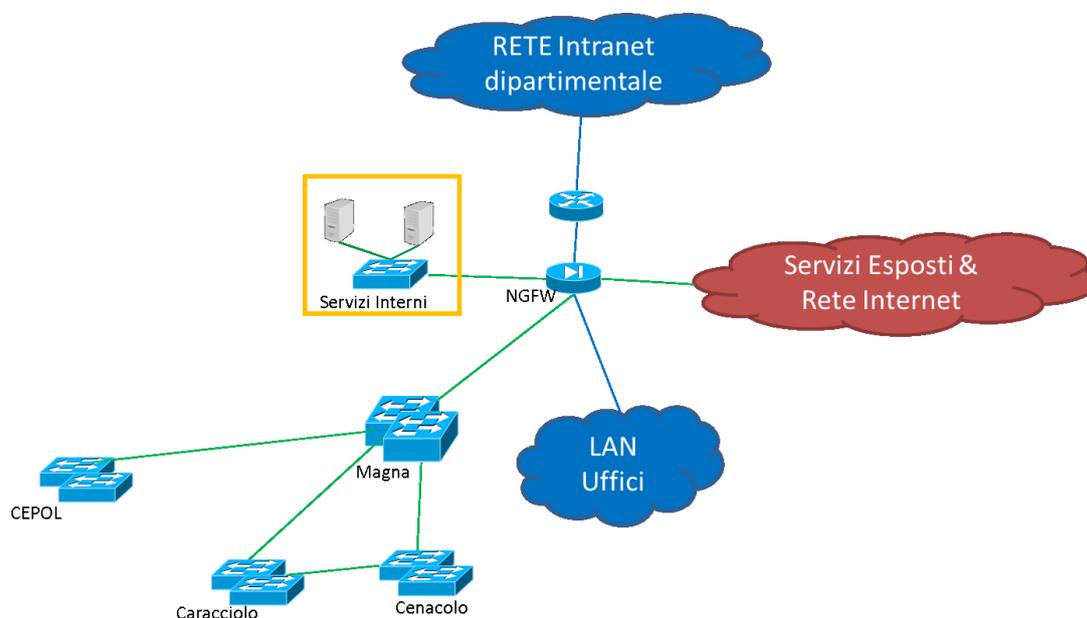
Ciò attraverso:

- **la reingegnerizzazione della rete dati della Scuola**, adeguata alle più attuali tecnologie, per migliorare la capacità trasmissiva nonché di aggiungere nuove funzionalità.

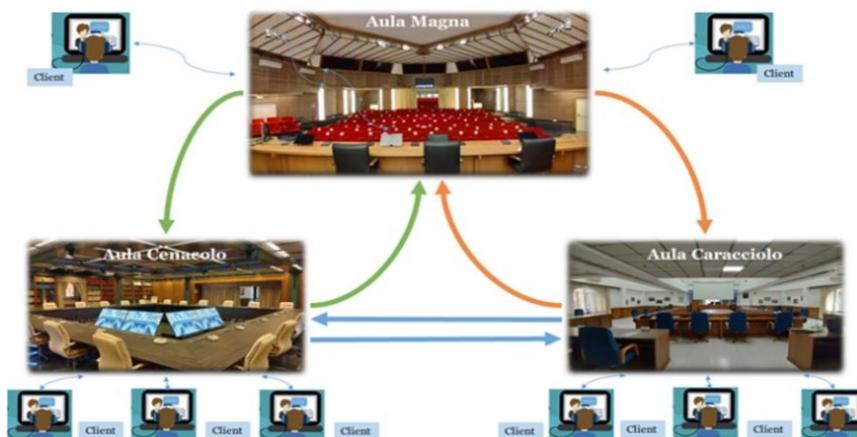


Il collegamento alla rete *Intranet* è garantito sostituendo il vecchio ponte radio presente presso la sede con un moderno ponte radio IP, in grado di assicurare capacità trasmissive maggiori e rispondenti alle nuove esigenze.

Le tre Sale Multimediali (Cenacolo, Caracciolo e Aula Magna Auditorium), collegate da un anello in fibra ottica, assicurano affidabilità e ridondanza dei collegamenti per la remotizzazione dei flussi audio e video per tramite la sala regia.

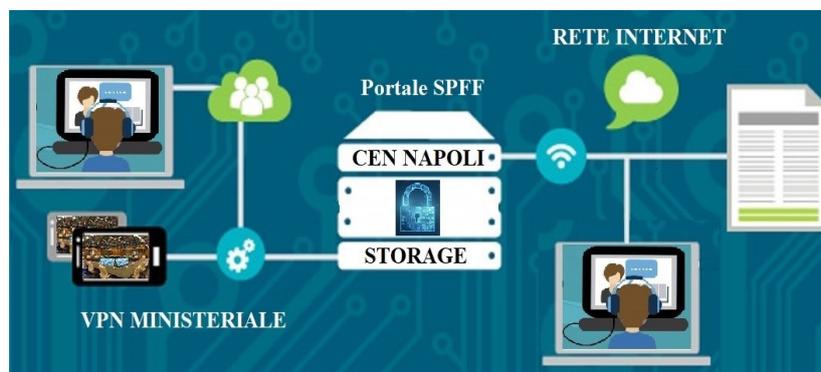


Interconnessione aule



Per permettere la remotizzazione presso le aule didattiche degli eventi in svolgimento nelle aule Multimediali, si procederà ad interconnettere in fibra ottica l'aula CEPOL con l'aula Magna Auditorium. La semplificazione e l'automazione digitale delle aule, il controllo da remoto dei segnali audio video e la domotica danno la possibilità alla Scuola di aprirsi a eventi esterni quale quelli in live e in streaming sui social del Dipartimento della P.S. La configurazione progettuale permette il trasporto dei segnali audio video totalmente in digitale con la possibilità della traduzione simultanea multilingue presso le aule dedicate.

- la realizzazione di un **Portale per la condivisione interna ed esterna (Portale Web Learn)** che consentirà l'ampliamento della gamma delle possibilità di scambio di informazioni, di condivisione di contenuti e di partecipazione diffusa, in un ambiente realizzato mediante le più moderne tecnologie e un adeguato livello di affidabilità.



Nell'ambito delle attività formative promosse dalla Scuola di Perfezionamento per le Forze di Polizia, la formazione per la prevenzione e il contrasto al crimine organizzato rappresenta una priorità strategica. Questa formazione viene svolta principalmente presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione e il contrasto al crimine organizzato di Caserta, ove ogni anno viene realizzato un piano formativo che prevede corsi di alta specializzazione della durata di almeno due settimane con un focus specifico su:

- lotta alla criminalità organizzata internazionale e transnazionale, contrasto al traffico di stupefacenti, alla criminalità ambientale, alla corruzione e alla criminalità economica;
- prevenzione e repressione del terrorismo internazionale e dei fenomeni eversivi;
- contrasto al cybercrime;
- lotta alla tratta di esseri umani e al traffico di migranti.

Il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi formativi si basa sull'analisi dei feedback raccolti tramite questionari di gradimento compilati dai partecipanti al termine di ogni corso, i quali offrono valutazioni sull'andamento delle attività didattiche e suggerimenti per migliorare l'esperienza formativa. Inoltre, viene effettuato un monitoraggio statistico sulla partecipazione, con suddivisione per Forza di polizia, area geografica e stato di provenienza dei partecipanti.

PROCEDURE DI SEMPLIFICAZIONE E DI DIGITALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

L'infrastruttura tecnologica SISFOR (Sistema Formazione *On-Line*) del Dipartimento della P.S., rappresenta un modello di digitalizzazione della formazione unico, in linea con le missioni del PNRR per l'attivazione delle prestazioni dei servizi *on-line* per il rafforzamento delle competenze digitali.

La piattaforma *e-learning* è raggiungibile sia attraverso *internet*, agevolando la formazione presso il proprio domicilio che attraverso la rete *intranet* per i collegamenti dai propri uffici per esigenze diverse.

Giova precisare che l'infrastruttura SISFOR, di proprietà del Ministero dell'Interno, si avvale anche delle professionalità del personale tecnico della Polizia di Stato impiegato presso il Centro Elettronico Nazionale di Napoli, ove sono ubicati i *server* che garantiscono i più elevati *standard* di sicurezza nel trattamento e nella conservazione dei dati ivi custoditi, secondo le scelte strategiche del Dipartimento.

Lo scopo principale di tali iniziative è quello di consentire a tutti gli operatori di disporre di strumenti formativi che illustrino protocolli e modelli operativi comuni agevolando le attività svolte sul territorio e miranti alla prevenzione e alla lotta alla criminalità.

Il materiale didattico consta di ben oltre 600 moduli *e-learning*, disponibili sia per aree giuridiche che professionali.

Il migliore scambio di informazioni favorirà l'interoperabilità tra Autorità nazionali, interdipartimentali ed interforze, grazie anche alla realizzazione e all'aggiornamento delle infrastrutture IT nazionali, per dialogare al meglio con i sistemi europei.

La condivisione delle *best practices*, lo scambio informativo per il coordinamento investigativo, la cooperazione nazionale ed internazionale, le operazioni congiunte risultano essere tutti strumenti fondamentali per rafforzare la prevenzione e il contrasto dei fenomeni criminali di natura transfrontaliera.

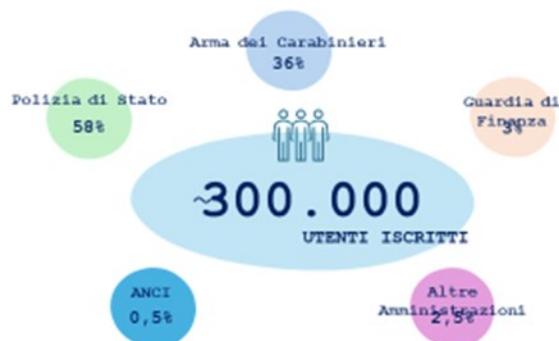
LA FORMAZIONE PERMANENTE

Riguarda tutto il personale della Polizia di Stato compreso il ruolo Direttivi e Dirigenti, e quello appartenente alle altre Forze dell'Ordine (Arma dei Carabinieri; Guardia di Finanza; Anci per la polizia locale).

UTENTI ISCRITTI SU SISFOR+

La piattaforma SISFOR conta, ad oggi, circa **300.000** utenti iscritti.

Gli **interventi evolutivi** sulla piattaforma porteranno, nel prossimo futuro, un'importante **crescita del bacino d'utenza**, sia all'interno del perimetro attualmente servito sia attraverso un'estensione dello stesso a livello interdipartimentale.



L'individuazione delle tematiche formative da sviluppare avviene dopo un'attenta analisi delle richieste che giungono dagli Uffici e Direzioni Centrali del Dipartimento della P.S. e dai diversi Comandi Generali in un contesto di coordinamento e di condivisione dei protocolli operativi.

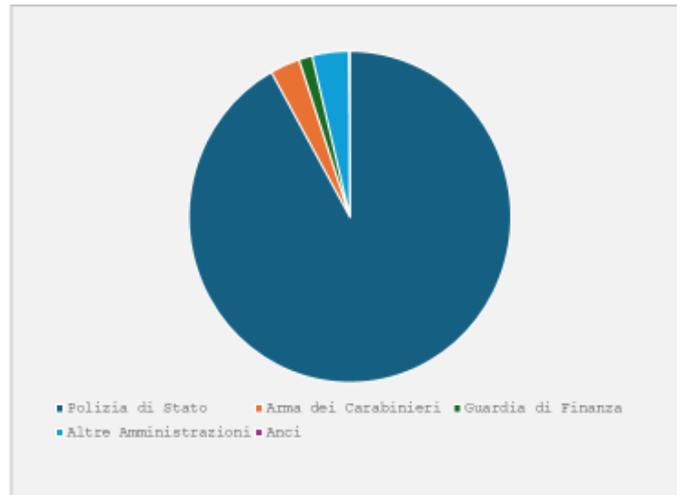
L'uniformità e l'omogeneità della didattica e della preparazione del personale dislocato sull'intero territorio nazionale e appartenente alle diverse amministrazioni è garantita dalla struttura organizzativa (Gruppo SISFOR, istituito con Decreto del Capo della Polizia – Direttore Generale della P.S. del 31 maggio 2021) che costituisce la “cabina di regia” ove confluiscono le competenze ed i *know how* necessari. In particolare la formazione permanente del personale sopra indicato è sempre in costante e continua elaborazione, secondo le attuali esigenze di volta in volta rappresentate.

Di fondamentale importanza è il contributo delle risorse interne all'Amministrazione (Funzionari e Dirigenti/Ufficiali nominati “esperti della materia” dai rispettivi Uffici/Direzioni/Comandi), e quello dei docenti universitari e degli accademici. La collaborazione con il Fornitore per quanto attiene alla trasformazione in *e-learning* ha consentito una costruttiva osmosi tra pubblico e privato con l'acquisizione di particolari competenze da parte del personale interno applicato al Gruppo. Nell'anno in corso sono stati formati n. **68.076** discenti appartenenti alla Polizia di Stato e circa **6.000** appartenenti alle altre Forze dell'Ordine incentivando la fruizione dei corsi.

UTENTI FORMATI SU SISFOR+



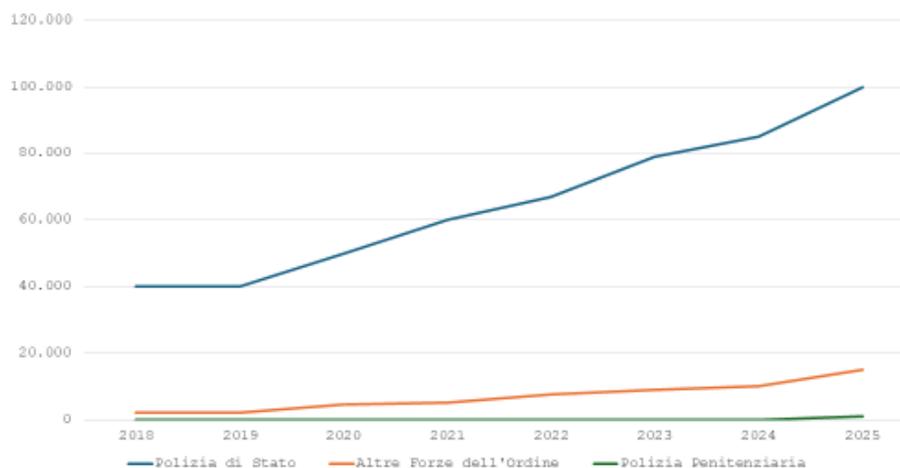
Forze dell'Ordine	N. Utenti
Polizia di Stato	74.883
Arma dei Carabinieri	2.432
Guardia di Finanza	1.097
Altre Amministrazioni	3.003
Anci	74
Totale	81.489



Al fine di incentivare e favorire l'accesso ai percorsi formativi sono state adottate misure volte all'utilizzo della nuova tecnologia sopra descritta per la realizzazione di moduli maggiormente intuitivi nonché interattivi. La reingegnerizzazione dei contenuti didattici ha consentito di raggiungere elevati livelli di partecipazione e di gradimento da parte degli utenti.

Nel 2023 sono stati formati n. **68.076** discenti appartenenti alla Polizia di Stato e circa **6.000** appartenenti alle altre Forze dell'Ordine incentivando la fruizione dei corsi. Dall'avvio delle attività formative sulla piattaforma SISFOR i livelli di partecipazione nell'ultimo triennio hanno visto un elevatissimo innalzamento soprattutto nel periodo emergenziale con un incremento annuale di oltre **10.000** operatori in più formati poiché il portale ha consentito di non interrompere la formazione permanente per i **300.000** discenti/operatori accreditati alla piattaforma che hanno fruito della didattica in *e-learning* presso il proprio domicilio nel rispetto della normativa che ha imposto il distanziamento. In tale contesto è stata richiesta al Gruppo SISFOR anche l'autorizzazione all'accesso in piattaforma di n. **5.617** appartenenti al personale dei ruoli civili da parte della Segreteria del Dipartimento, ai fini di agevolare le prestazioni lavorative in modalità *smart working*.

PROIEZIONE DI CRESCITA UTENTI ISCRITTI 



In linea con le emergenti strategie legislative nel corso dell'anno i moduli pubblicati in piattaforma (oltre **500** nelle diverse aree tematiche) saranno implementati con tematiche riguardanti la *cyber security*, sostenibilità, la *green economy* e l'interoperabilità delle banche dati per implementare l'azione di coordinamento, con il contributo di esperti interni ed esterni all'Amministrazione. Per l'anno 2023 sono stati previsti percorsi formativi della durata di uno o più giorni destinati al personale con competenze informatiche e dedicati alla collaborazione intensiva su progetti comuni, specialmente in materia di software. E' stata, inoltre, prevista la formazione per ulteriori Tutor Sisfor, (**1.500** Tutor già formati) con particolare riguardo all'aggiornamento professionale di settore. Il Gruppo SISFOR sta inoltre svolgendo le attività di pianificazione relative alla reingegnerizzazione dell'intero Portale per ottimizzare le numerose funzionalità interattive con le tecnologie più avanzate. Nell'anno 2024 è prevista la creazione di un metaverso specifico che permetta a tutti gli operatori presenti in piattaforma di proiettarsi in una realtà virtuale che agevoli l'apprendimento delle *best practices*. Inoltre è stato previsto per ogni anno di riferimento un incremento del 25% della partecipazione ai corsi pubblicati in piattaforma.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

Presso la Scuola Superiore della Polizia di Stato l'offerta formativa, destinata ai frequentatori dei corsi per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera dei funzionari della Polizia di Stato del ruolo ordinario, tecnico e sanitario, è allineata ai migliori standard accademici, armonizzandoli con i variegati contesti nazionali e internazionali, dando vita ad uno dei più avanzati modelli di integrazione tra cultura professionale e mondo accademico.

Vengono annualmente realizzati:

- corsi di formazione dirigenziale e corsi di aggiornamento professionale e di formazione specialistica per i funzionari della Polizia di Stato, con l'aggiornamento costante del piano didattico rivolto ai funzionari
- seminari per le figure apicali dell'Amministrazione, rivolti ai Dirigenti Superiori ed equivalenti qualifiche del ruolo tecnico e del ruolo medico per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia della formazione ad essi destinata e il mantenimento degli elevati *standard* nell'azione di Direzione.

Analoghe iniziative sono previste per i frequentatori dei corsi e seminari di aggiornamento, specializzazione e formazione breve per funzionari e dirigenti della Polizia di Stato, in servizio presso tutti gli Uffici della Polizia di Stato, in base alle esigenze specifiche espresse dalle competenti Direzioni Centrali.

3. La formazione delle risorse umane

3.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

La rilevazione del fabbisogno formativo e le modalità di pianificazione dei progetti

- **Le strutture formative esistenti**

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in forza dell'articolo 26-bis del d.lgs. n. 139 del 2006, provvede, attraverso la Direzione centrale per la formazione, all'addestramento iniziale, all'aggiornamento e allo sviluppo professionale, offrendo una formazione di base, operativa e specialistica avanzata al proprio personale. Le attività formative comprendono altresì l'addestramento, l'aggiornamento e il rilascio di attestazioni ed abilitazioni.

Le strutture formative sono costituite da Scuole, Istituti centrali e da 8 centri di formazione territoriale del Corpo nazionale, delle quali 8 utilizzate anche per corsi di livello nazionale. A questi si aggiungono le ulteriori 10 sedi didattiche regionali e 103 sedi di formazione presso i comandi. La formazione di ingresso, finalizzata all'assunzione nel Corpo nazionale, insieme ad altri corsi specialistici, si svolge presso le Scuole Centrali Antincendi a Roma e per i corsi di specializzazione professionale, presso la Scuola di Formazione Operativa, a Montelibretti (RM), dove i vigili del fuoco hanno la possibilità di esercitarsi all'interno di particolari strutture di simulazione che riproducono scenari reali di intervento; l'Alta formazione per il personale del Corpo, si svolge prevalentemente presso l'Istituto Superiore Antincendi a Roma, vero e proprio centro di riferimento, anche di livello internazionale, per tematiche relative alla sicurezza contro l'incendio.



Scuole Centrali Antincendi



Scuola Formazione Operativa



Istituto Superiore Antincendi



18 centri di formazione
territoriale
10 sedi didattiche regionali
103 sedi di formazione

Un ruolo fondamentale per il costante aggiornamento dei vigili del fuoco è, altresì, svolto dai corsi che si svolgono a livello territoriale, in relazione anche alle figure professionali di specialità e specializzazioni nel tempo perfezionatesi: soccorso aereo, nuclei sommozzatori, soccorso speleo alpino fluviale (SAF), soccorso acquatico di superficie, portuali, aeroportuali, radiometristi, radio riparatori, unità cinofile e altre, specificatamente formate.

I corsi di formazione basici per alcune figure professionali, quali i piloti di aeromobile, anche in relazione all'accresciuto numero di velivoli si svolgono presso strutture di formazione esterne quali il Ministero della Difesa, l'Approved Training Organization (ATO) ai sensi delle direttive dell'European Aviation Safety Agency (EASA).

- **La programmazione didattica**

La procedura per la programmazione didattica prevede l'istituzione di un tavolo tecnico, composto dai rappresentanti dell'amministrazione stessa e delle organizzazioni sindacali rappresentative, che ha la funzione di elaborare un progetto generale della formazione per:

- l'attuazione di un sistema permanente di addestramento, aggiornamento e qualificazione di tutto il personale;
- l'attivazione di percorsi formativi di qualificazione collegati ai passaggi tra le aree ed all'interno delle aree professionali;
- la partecipazione, garantita a tutto il personale, ad una congrua attività formativa sulla base di progetti individuati e funzionali alle esigenze di servizio.

Il tavolo tecnico individua le varie tipologie dei corsi fissandone la durata, gli obiettivi e, ove previsto, i criteri per il loro superamento.

Considerata la capillarità delle strutture e la molteplicità delle specializzazioni e delle specialità del Corpo nazionale e la necessità di disporre di personale che opera sul campo con elevata professionalità tecnica, l'amministrazione garantisce a tutto il personale un adeguato livello di formazione e di addestramento continuo, al fine di assicurare il soccorso in modo omogeneo sul territorio, anche nelle condizioni più difficili, e nella massima sicurezza dello stesso personale, individuandone il fabbisogno in relazione alle funzioni da svolgere ed ai contesti territoriali.

I corsi di alta formazione vengono definiti in funzione dell'evoluzione del contesto esterno, che impone l'erogazione di contenuti sempre aggiornati ed attuali sotto il profilo giuridico e tecnico-scientifico. I corsi, che vengono programmati con un arco temporale annuale, secondo un calendario accademico, danno luogo all'attribuzione di crediti formativi, che concorreranno, oltre all'accrescimento professionale, anche alla progressione in carriera.

Inoltre, il superamento di tali corsi può consentire il reciproco riconoscimento di crediti formativi con quegli atenei con i quali vengono stipulati accordi di cooperazione, in conformità a quanto previsto dal decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 270 del 22 ottobre 2004 e, in particolare, dall'articolo 5 dello stesso decreto, espressamente richiamato anche dall'articolo 242 del decreto legislativo n. 217 del 13 ottobre 2005.

Si precisa che l'attività di formazione non si limita al solo personale interno. Il Corpo nazionale cura, infatti, a livello territoriale, corsi di formazione per i quali, in forza di specifiche disposizioni di legge, è riconosciuto organo formatore per le seguenti figure:

- lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori (addetti antincendio);
- componenti di squadre di vigili del fuoco aziendali in stabilimenti industriali, porti e aeroporti;

- responsabili del servizio di prevenzione e protezione;
- addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- datori di lavoro;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- rivenditori di bombole di G.P.L.;
- addetti alla sicurezza in impianti sportivi (steward).

In collaborazione con i diversi Ordini e Collegi professionali, il Corpo nazionale cura anche la formazione obbligatoria finalizzata all'autorizzazione ed all'iscrizione dei professionisti che operano nel settore della prevenzione incendi negli elenchi di cui alla legge 7 dicembre 1984, n. 818.

- **Il sistema di gestione informatizzata della formazione (GIF)**

Il Corpo nazionale si è dotato di uno specifico applicativo, denominato Gestione Informatizzata della Formazione (GIF), che ha sostituito un più datato strumento utilizzato in tale ambito e che ha consentito di digitalizzare l'intero processo di gestione dei singoli corsi.

Il sistema si è rivelato un efficace strumento per il controllo di gestione in quanto consente di analizzare in tempo reale il complesso dei dati sulla formazione erogata dall'amministrazione a livello centrale e territoriale e la relativa spesa, funzioni necessarie per una più adeguata definizione del fabbisogno formativo e correlata programmazione dei corsi a tutti i livelli.

L'applicativo ha consentito, inoltre, di semplificare notevolmente le procedure concorsuali interne per l'avanzamento in carriera grazie alla possibilità di riscontrare i crediti formativi relativi alle competenze acquisite dai candidati, senza ulteriori richieste ai medesimi di dati già in possesso dell'Amministrazione e ulteriori oneri amministrativi per gli uffici preposti alle suddette procedure.

L'applicativo è in fase di graduale aggiornamento per quanto riguarda le informazioni relative a corsi contenuti in precedenti banche dati e in fascicoli cartacei, effettuati dal personale che non è stato ancora interessato da procedure interne di avanzamento in carriera. La complessa attività risulta ancora condizionata, oltre che dalla notevole consistenza dell'organico del Corpo nazionale, dalla quantità e varietà dei corsi erogati soprattutto al personale che espleta funzioni operative e specialistiche, spesso soggetto a mobilità interne sul territorio con conseguenti difficoltà di ricostruzione dei relativi fascicoli personali.

- **La proposta di pianificazione didattica territoriale 2025**

Oltre all'attività erogata per assicurare la formazione di base al personale neoassunto, il piano formativo a livello territoriale per il triennio 2025-2027 darà priorità alle seguenti attività:

- corsi formativi finalizzati ad ampliare le competenze di base specialistiche;
- corsi necessari a garantire il numero utile di formatori ed istruttori del Corpo nazionale all'attività formativa da erogare;
- corsi per la formazione del personale operativo da inserire nel dispositivo di soccorso previsto dalla circolare n. 1/2020, concernente la riorganizzazione delle Colonne Mobili Regionali e del dispositivo di mobilitazione per le calamità, a cura delle Direzioni regionali e interregionali.

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale, distinte per ruoli, qualifiche e profili professionali

Nel triennio di riferimento il Dipartimento si prefigge obiettivi volti a migliorare il livello di qualificazione professionale del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco attraverso:

- la standardizzazione dei percorsi formativi relativi alle specializzazioni ed alle specialità del Corpo nazionale;
- l'attuazione di un sistema permanente di addestramento del personale appartenente ai ruoli che espletano funzioni operative e specialistici nel settore dell'antincendio boschivo e la progettazione di un sistema di addestramento per altri settori operativi;
- l'attuazione di un programma formativo in tema di anticorruzione;
- l'attuazione del programma formativo rivolto a tutti i profili del Corpo nazionale definito in base alle esigenze delle singole strutture sia centrali che territoriali;
- l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti;
- lo sviluppo delle competenze in materia di contratti pubblici;
- i corsi di aggiornamento per il personale dirigente.

La molteplicità dei ruoli presenti nel Corpo nazionale e delle funzioni ripartite tra uffici centrali e territoriali, la capillarità dell'attività formativa e addestrativa, la tipologia della stessa in relazione ai compiti istituzionali, rendono particolarmente complesso l'obiettivo dell'amministrazione di garantire un adeguato e costante grado di preparazione del personale inserito nel dispositivo di soccorso tecnico urgente, che comunque viene garantito con la formazione e l'addestramento continuo sia del personale discente che dei formatori, anche con l'utilizzo di strumenti e simulatori basati sull'impiego della realtà virtuale o aumentata.

Anche in relazione al personale con funzioni operative, non inserito nelle squadre di soccorso e il restante personale dei ruoli tecnico-professionali, l'obiettivo è assicurare, secondo il principio di rotazione, la partecipazione ai corsi programmati, al fine di disporre di personale qualificato e interscambiabile, sia al centro che sul territorio.

Per quanto riguarda i corsi di formazione in ingresso, l'anno 2025 sarà caratterizzato da una notevole attività formativa conseguente alle numerose assunzioni previste.

Relativamente all'alta formazione rivolta al personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale erogata dall'Istituto Superiore Antincendi sono stati programmati, per il 2025, 30 corsi ripartiti su 5 aree tematiche.

I settori interessati riguarderanno:

- l'emergenza, il soccorso tecnico e l'antincendio boschivo;
- la prevenzione incendi e la sicurezza tecnica;
- la difesa civile;
- l'area gestionale;
- l'area relazionale.

In linea con gli obiettivi governativi di crescita e sviluppo del capitale umano, in cui il ruolo del dirigente pubblico diviene fondamentale in quanto non solo gestore di risorse economiche ma soprattutto di risorse umane, particolare attenzione sarà, inoltre, dedicata agli aspetti legati alla digitalizzazione della PA ed alla gestione del personale che svolge l'attività lavorativa a distanza.

Le risorse interne ed esterne disponibili ai fini della realizzazione delle strategie formative

Alla formazione ed all'addestramento del personale operativo e specialista provvede lo stesso personale del Corpo, che viene selezionato, formato ed abilitato dall'amministrazione per le diverse aree tematiche e disciplinari. Per una percentuale residuale si fa ricorso a strutture esterne che assicurano una formazione tecnica altamente specializzata. (per esempio piloti ed elicotteristi).

Per i corsi erogati al restante personale, l'amministrazione si avvale sia di personale interno qualificato che di docenti esterni, anche tramite apposite convenzioni con atenei, istituti di istruzione e di ricerca.

Considerata la notevole e diversificata attività formativa erogata dal Corpo nazionale, è stato istituito un "Albo dei formatori" che consente l'individuazione di personale esperto e in possesso di specifiche professionalità a cui conferire incarichi di docenza per le esigenze formative e di aggiornamento del personale.

Le misure volte ad incentivare l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Le attività formative ed in particolare l'addestramento del personale che espleta funzioni operative vengono prioritariamente svolte in presenza, essendo finalizzate a far acquisire competenze e sviluppare abilità da applicare in contesti operativi. Grazie all'ausilio di simulatori digitali, alcuni dei quali con realtà aumentata, è, altresì, possibile l'erogazione di addestramento tecnico operativo in alcuni settori specialistici che consentono di operare nella massima sicurezza in scenari complessi.

Grazie all'esperienza acquisita durante l'emergenza epidemiologica che ha imposto un ampio ricorso alla modalità FAD per garantire la continuità dell'attività formativa, l'amministrazione continuerà a svolgere parte dei corsi di alta formazione programmati a livello nazionale in tale modalità: ciò consentirà all'amministrazione anche un notevole risparmio in termini economici per il minor costo sostenuto.

Inoltre, la formazione a distanza permetterà di ampliare la platea dei partecipanti e di favorire il personale degli uffici territoriali non più costretto a seguire i corsi in presenza presso le strutture centrali, tenuto conto della necessità di conciliare le esigenze della vita privata e familiare e quelli della vita lavorativa.

La formazione e l'aggiornamento professionale, essenziali per l'amministrazione a garantire il livello di professionalità necessario al mantenimento degli standard qualitativi dei servizi erogati, costituiscono per i dipendenti una grande opportunità di crescita professionale anche ai fini della progressione in carriera. I corsi, infatti, superati con profitto, costituiscono titoli di servizio valutabili per l'attribuzione dei punteggi da utilizzare nelle selezioni interne e negli scrutini per merito comparativo per il passaggio alle qualifiche superiori.

3. La formazione delle risorse umane

3.4 I segretari comunali e provinciali

La titolarità delle attività di didattica e formazione destinate ai segretari, dopo la soppressione della SSPAL, nel 2012, ed in continuazione con essa, è attribuita all'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali, che nel rispetto delle direttive ministeriali ricevute, cura la formazione obbligatoria per l'accesso e l'avanzamento in carriera della categoria nonché, in gestione diretta o tramite accordi e convenzioni con altri enti ed istituzioni, la formazione permanente. Le metodologie didattiche applicate alle singole iniziative e funzionali al risultato che si intende raggiungere, sono tra le più varie e spaziano dalla formazione in aula, all'approccio pratico-operativo, alla didattica multimediale erogata tramite apposita piattaforma di *e-learning*.

LE PRIORITA' STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE 2025-2027

Le priorità strategiche per la programmazione e progettazione esecutiva delle attività didattiche fanno riferimento:

- alla direttiva emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica sulla “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR”;
- alle previsioni della direttiva generale annuale del Ministro dell'Interno per l'attività amministrativa e per la gestione che, annualmente, definisce le priorità politiche, gli obiettivi e i risultati attesi dall'azione del Ministero;
- alla direttiva di secondo livello emanata dal Capo Dipartimento per gli Affari interni e territoriali.

L'Albo, pertanto, nell'ambito della programmazione formativa annualmente approvata, sviluppa iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo professionale del Segretario presso comuni e province, al fine di assicurare presso gli enti locali nell'attuazione dei servizi l'applicazione della normativa sull'anticorruzione, sulla trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa. Provvede inoltre a consolidare competenze specialistiche, tecnico-giuridiche, organizzative e manageriali nonché le *soft skills* della complessiva utenza in formazione (dirigenti e direttivi ee.ll, amministratori locali), contribuendo alla diffusione di conoscenze e competenze generali e settoriali aggiornate, a beneficio dell'intero sistema delle Autonomie locali.

Per quanto concerne i percorsi formativi sulle strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, esse rappresentano il presupposto per consentire il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi stabiliti dall'Albo dei Segretari, che, come più volte precisato, è titolare di relevantissime competenze istituzionali direttamente connesse con gli interessi generali della comunità nazionale.

È, peraltro, di tutta evidenza come il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione -intesa questa nella accezione più estesa, comprensiva dei fenomeni di *maladministration*- rivesta fondamentale importanza per l'Amministrazione dell'Interno, come disposto nelle priorità politiche strategiche anche per l'anno 2025.

I predetti interventi formativi sono destinati a costituire un patrimonio di conoscenza, caratterizzato da competenze e saperi idonei a consentire al neosegretario, non appena entrato in servizio, l'immediata e piena operatività, ai segretari con maggiore esperienza e alle altre categorie

di utenti, l'aggiornamento e la specializzazione necessari per lo svolgimento e il buon andamento dell'attività amministrativa negli enti locali.

Ai fini della valorizzazione delle interrelazioni fra le diverse materie di studio affrontate, tutti i percorsi formativi si caratterizzano per la trattazione trasversale delle tematiche fondamentali sottese alla corretta gestione dell'ente e per la predilezione di un approccio didattico pratico e professionalizzante sulle tematiche di maggior interesse per gli enti locali.

L'attività didattica che l'Albo dovrà attuare nel triennio 2025-2027 nel continuare a mantenere l'obiettivo di preparare e aggiornare in modo sistemico segretari, dirigenti e funzionari delle amministrazioni locali, al fine di supportare adeguatamente gli organi politici nelle loro scelte e attività decisionali, dovrà oltremodo porre l'accento su mirate azioni formative per la piena attuazione degli interventi finanziati con le risorse del PNRR. Considerato che tra gli obiettivi che il Piano si pone vi è anche quello di colmare le disuguaglianze territoriali sia a livello di servizi offerti ai cittadini che di infrastrutture e che ciò comporta, un coinvolgimento diretto degli enti locali sia nel presentare proposte che nel concretizzarle. E quella del segretario è una figura protagonista. Una figura chiave, che da sempre accompagna le autonomie locali nel loro percorso evolutivo, risentendo dei mutamenti storici e politico-sociali del Paese e assolvendo, sotto diverse vesti istituzionali, ad una molteplicità di funzioni, sempre più complesse. Tale complessità richiede il possesso di un'alta specializzazione e di elevate capacità manageriali quali presupposti necessari a coniugare quotidianamente visione complessiva e competenze tecniche multisettoriali. I prossimi anni, infatti, richiederanno uno sforzo di eccezionale capacità e rapidità delle amministrazioni locali nel capire i cambiamenti in atto che derivano dall'evoluzione della società.

UNA PROPOSTA PER IL FUTURO

Nel triennio 2025-2027 l'Albo si prefigge i seguenti obiettivi formativi di carattere generale, potenzialmente rivolti a tutta l'utenza dell'Albo, e specifici per singole figure professionali, connesse alle finalità strategiche delle amministrazioni locali:

- lo sviluppo, delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- incremento delle competenze manageriali e gestionali e di performance dei Segretari;
- sviluppo e miglioramento delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento dei dirigenti e degli Amministratori degli ee.ll. chiamati ad esercitare la “*governance*” territoriale;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche dei segretari comunali, dei vicesegretari e del personale a vario titolo operante negli Enti Locali, relativamente alle funzioni istituzionali;
- incremento delle competenze digitali nell'ambito di una moderna “*amministrazione digitale*”;
- maggiore consapevolezza sui temi della responsabilità e di un'azione amministrativa improntata all'etica;
- incremento della promozione della parità di genere attraverso l'organizzazione di giornate formative concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione; con un approfondimento sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, cui gli enti locali dovranno adeguarsi.

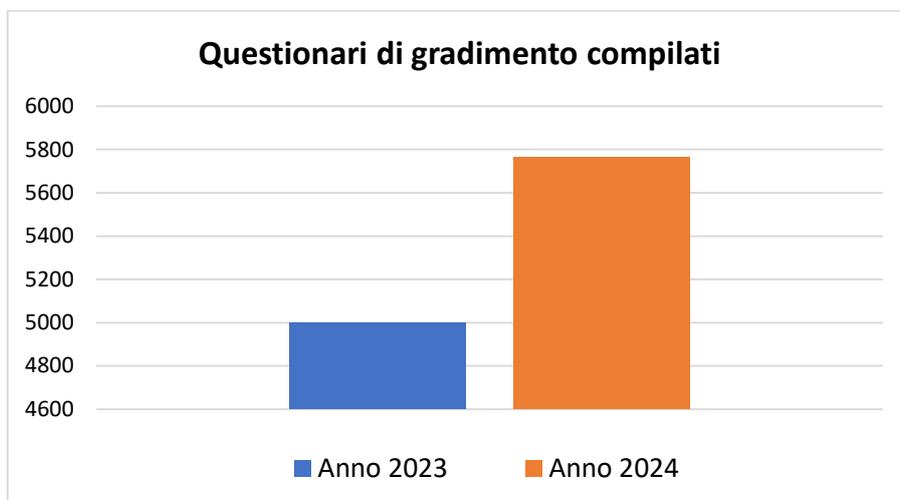
Pertanto, si prevedono le seguenti attività:

- la pianificazione, la progettazione e l'organizzazione dell'edizione 2024 del corso-concorso di formazione ai fini dell'iscrizione in Albo, denominato "Co.A 2024", destinato a n. 441 borsisti;
- l'erogazione del Corso di specializzazione "Spe.S", (art. 14, comma 1 del d.P.R. n. 465/97, che prevede il conseguimento dell'idoneità alla nomina in sedi con popolazione da 3001 a 10.000 abitanti), con gli esami finali e l'iscrizione in Fascia "B";
- l'erogazione del Corso di specializzazione "Se.F.A. ", (art. 14, comma 2, del d.P.R. n. 465/1997, che prevede il conseguimento dell'idoneità alla nomina in sedi con popolazione superiore a 65.000 abitanti, di comuni capoluogo di provincia e di province, mediante il superamento di un apposito corso), con gli esami finali e l'iscrizione in Fascia "A".
- la formazione permanente per l'aggiornamento professionale dei segretari comunali e provinciali, il personale degli enti locali e gli amministratori locali in presenza e *online*, attraverso *webinar* e in *e-learning*;
- la prosecuzione della formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito delle procedure corso-concorsuali "Co.A 6" e "Co.A 2021" (articolo n. 16-ter, comma 1, del decreto-legge n. 162/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020), pari ad almeno 120 ore di formazione l'anno per un biennio, in modalità *online* e in *e-learning*;
- la prosecuzione della specifica formazione a distanza riservata ai vicesegretari, prevista dal predetto articolo n. 16-ter).
- l'avvio di un corso-concorso di accesso alla carriera di segretario comunale;

Lo svolgimento, nel triennio in esame, dei corsi di specializzazione previsti dall'articolo 14, comma 1 e 2, del d.P.R., n. 465/97 per l'avanzamento in carriera dei segretari comunali nonché delle complessive attività di aggiornamento è comunque sempre subordinato alle specifiche direttive ministeriali che potranno essere disposte secondo il già menzionato decreto-legge n. 174/12.

CUSTOMER SATISFACTION FORMAZIONE PERMANENTE E SUPPLETIVA

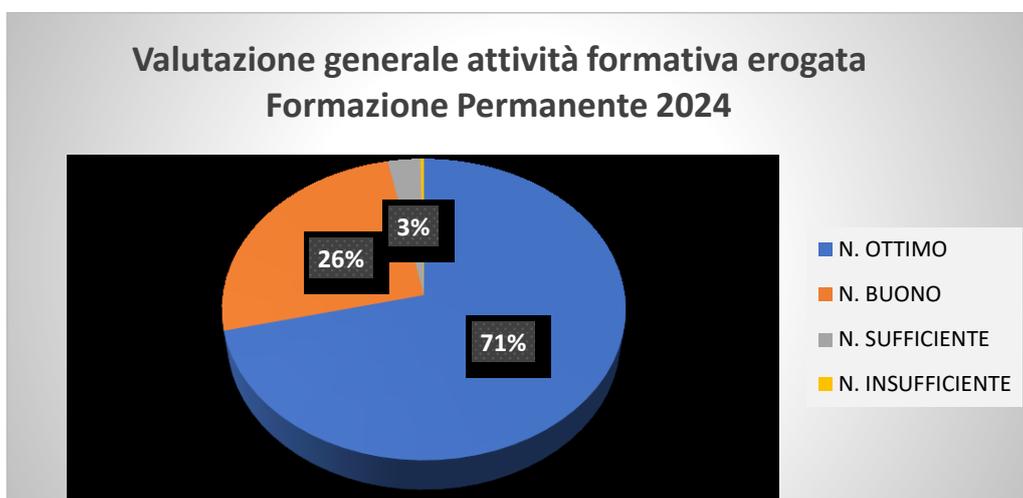
Un elemento altamente qualificante è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. Dall'attività di studio e analisi dei 5.766 questionari di gradimento compilati dai partecipanti si evincono i seguenti risultati:



Dati aggiornati al 20.12.2024



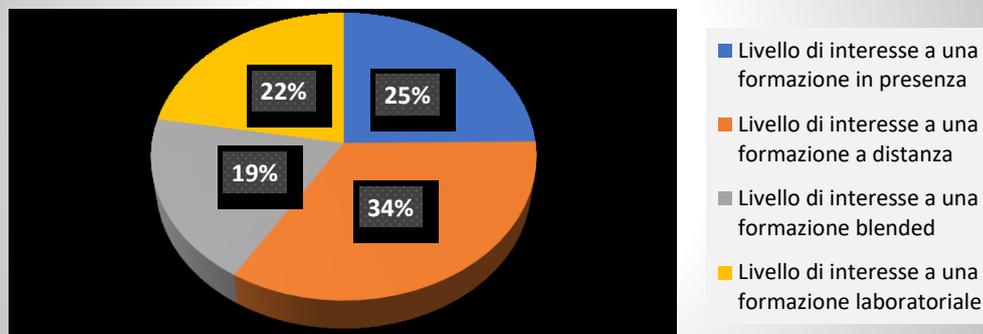
Dati aggiornati al 20.12.2024



Dati aggiornati al 20.12.2024

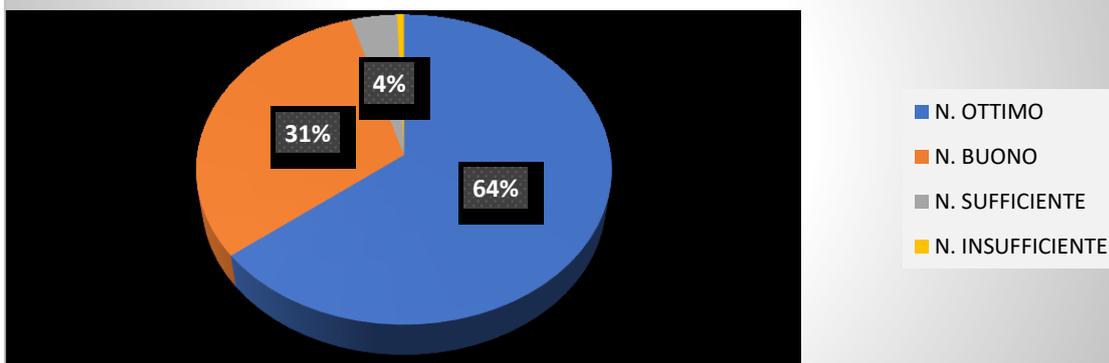


Valutazione metodologiche didattiche utilizzate Formazione Permanente 2024



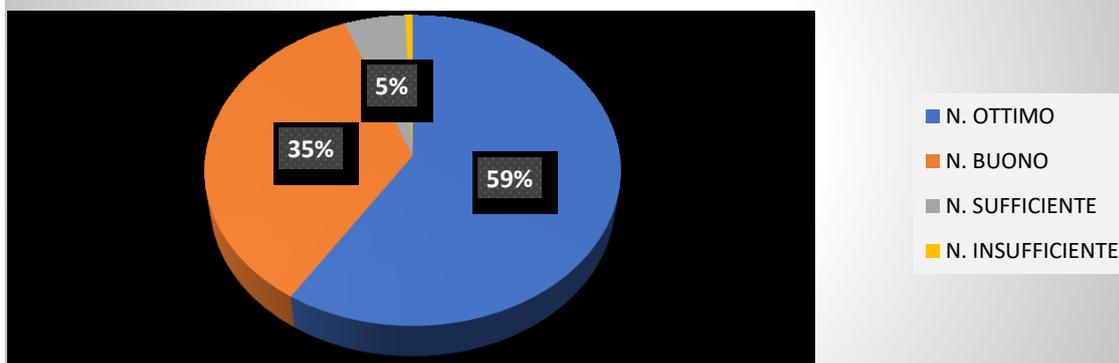
Dati aggiornati al 20.12.2024

Utilità della partecipazione all'evento formativo per il suo aggiornamento professionale



Dati aggiornati al 20.12.2024

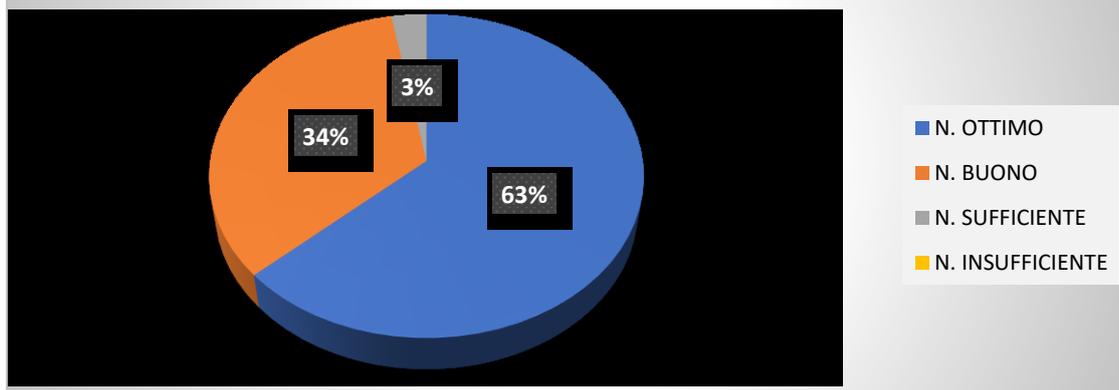
Strumenti concreti da applicare nel suo ambito lavorativo forniti dall'attività formativa



Dati aggiornati al 20.12.2024

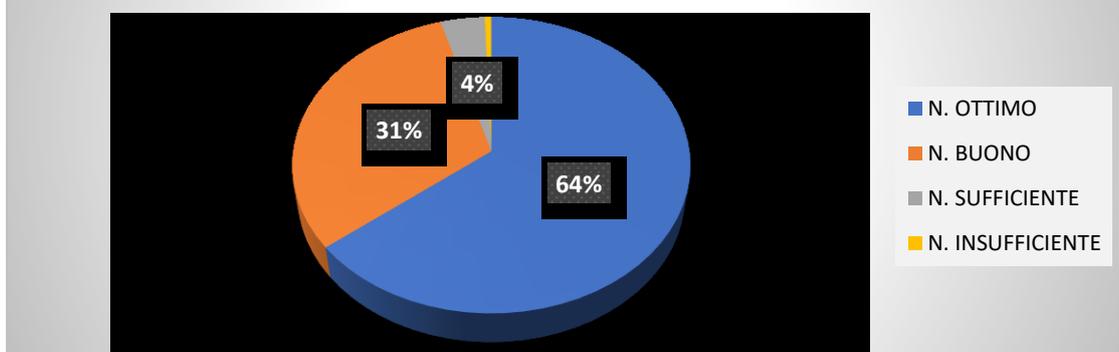
Nel corso del 2024 sono state inserite altre voci nel questionario relativa alla possibilità da parte del discente di valutare non soltanto la qualità dell'intervento del docente ma anche quella riguardante il grado di soddisfazione per l'attività svolta dagli uffici nell'organizzazione e nella risoluzione delle eventuali problematiche e/o quesiti. Di seguito vengono elencati i risultati:

Valutazione dell'organizzazione complessiva



Dati aggiornati al 20.12.2024

Valutazione della piattaforma didattica/aula utilizzata



Dati aggiornati al 20.12.2024

L'ALBO DOCENTI ONLINE DELL'ALBO NAZIONALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

L'Albo, da circa un decennio, ha istituito un "*Albo docenti online*" con l'obiettivo di selezionare le professionalità più qualificate e idonee a svolgere incarichi didattico-formativi per le proprie attività corsuali, collegate sia all'accesso ed avanzamento in carriera dei segretari comunali sia all'aggiornamento professionale di quest'ultimi, degli amministratori e dei dirigenti degli enti locali.

La disciplina, aggiornata, è all'atto contenuta in apposito decreto prefettizio (prot.n. 81333 del 4 luglio 2019) che, con un puntuale articolato, definisce: i requisiti di carattere generale e professionale necessari per l'iscrizione; la procedura standardizzata ed *online* di presentazione delle

candidature; l'attività di verifica e validazione delle domande di iscrizione da parte dell'apposita commissione interna (istituita con decreto prefettizio n. 4410 del 6 novembre 20015); i criteri, le condizioni e la procedura per l'individuazione delle professionalità da incaricare.

Le procedure di iscrizione e, successivamente, di individuazione dei docenti ai fini del conferimento dell'incarico di docenza, sono improntate ai principi di certezza, equità e trasparenza, e sono altresì disciplinate da un insieme di regole prestabilite, che mirano a garantire il massimo livello di correttezza e integrità. La richiesta di iscrizione, che si effettua attraverso apposita piattaforma telematica online, è sottoposta a un rigoroso processo di valutazione e validazione da parte della commissione interna, finalizzato ad accertare che ogni candidatura rispetti i criteri previsti dal regolamento. L'onorabilità di ciascun candidato è il prerequisite generale, in mancanza del quale la commissione non procede nei propri lavori.

L'iscrizione all'Albo è aperta a una vasta gamma di professionisti: docenti universitari, magistrati, segretari comunali e provinciali, dirigenti e funzionari pubblici e privati, liberi professionisti, dottori di ricerca e esperti di riconosciuta fama. Come si evince chiaramente dalla regolamentazione dell'albo docenti online, l'individuazione dei docenti da incaricare avviene seguendo i fondamentali principi di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, coniugati con quelli di meritocrazia e rotazione degli incarichi.

L'applicazione del principio meritocratico, nello specifico, comporta la valorizzazione del profilo professionale e curricolare in relazione ai fabbisogni formativi e alle caratteristiche dell'utenza, assicurando la migliore corrispondenza fra la qualificazione del docente e la specificità dell'incarico. La rotazione nell'assegnazione degli incarichi scongiura i rischi di favoritismi, di creazione di sacche di privilegio e di scarsa considerazione delle prioritarie esigenze dei discenti. Pertanto, il criterio meritocratico basato sull'adeguatezza curricolare e sulla valutazione positiva ottenuta in esperienze pregresse similari, unitamente al criterio della rotazione degli incarichi, garantiscono che l'individuazione dei docenti da incaricare abbia sempre un carattere di oggettività ed avvenga sulla base del possesso di competenze effettive.

In sintesi, la puntuale regolamentazione dell'Albo docenti online, l'adozione di criteri di selezione trasparenti e meritocratici e la rotazione nell'assegnazione degli incarichi di docenza, rispondono pienamente agli obiettivi di contrasto alla corruzione, assicurando che il processo di selezione delle candidature di iscrizione all'Albo e, successivamente, quello di individuazione dei docenti da incaricare, siano gestiti in modo equo, trasparente e conforme ai principi di buona amministrazione.

4. L'organizzazione del lavoro agile

4.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

La rilevanza strategica del lavoro agile nel ciclo della pianificazione

L'applicazione del lavoro agile nell'assetto organizzativo dell'Amministrazione persegue il duplice obiettivo di incrementare, attraverso misure di armonizzazione tra vita professionale e vita privata, il livello di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e il benessere dei dipendenti.

Il valore aggiunto atteso da questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si riscontra nella **pianificazione della performance per l'anno 2025 e per il triennio 2025 – 2027**.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito, tra gli indicatori che misurano il grado di attuazione **dell'obiettivo strategico E.1** di competenza, un **indicatore di impatto** che misura, attraverso un questionario somministrato ai lavoratori agili e di dirigenti, il livello di soddisfazione espresso dal personale dipendente rispetto al modello di lavoro agile applicato dall'Amministrazione, misurato tenendo conto sia dell'incidenza del lavoro agile sull'attività degli uffici sia degli effetti sul bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti che ne fruiscono.

Il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile è, altresì, oggetto di uno degli **obiettivi operativi annuali (E.1.3)** in cui si articola l'obiettivo strategico E.1. (vedi allegato 1).

L'esperienza del Ministero dell'Interno in tema di lavoro agile. Obiettivi perseguiti e caratteristiche del modello

Introdotta nel 2018 come modalità sperimentale di svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoro agile rappresenta oggi un modello consolidato nella gestione dei rapporti di lavoro con il personale dell'amministrazione civile.

Contenuto, presupposti, strumenti e modalità applicative del lavoro agile sono disciplinati, in coerenza con il quadro normativo e la contrattazione collettiva, con **regolamento del Capo Dipartimento del 22 marzo 2024**.

Ai sensi del richiamato regolamento, l'applicazione del lavoro agile al personale civile dell'Amministrazione risponde alle seguenti finalità:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro, realizzando economie di gestione.

Si riassumono, di seguito, le principali caratteristiche del modello.

Partecipazione volontaria. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *smart* avviene su base volontaria. Il dipendente che intende svolgere attività in modalità agile presenta al dirigente dell'ufficio al quale è assegnato o, se l'unità interessata riveste qualifica dirigenziale, al titolare dell'ufficio di livello dirigenziale generale presso il quale presta servizio, una manifestazione d'interesse. Il dirigente dell'ufficio, previa verifica che la tipologia di attività svolta dall'unità lavorativa in questione rientra tra quelle espletabili in modalità agile, predispone, d'intesa con il dipendente, l'accordo individuale.

Luogo e tempo di lavoro. Il lavoratore agile è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro per un massimo di otto giorni al mese, secondo un calendario da concordare con l'ufficio di appartenenza. In quelle giornate, la scelta del luogo e dell'orario di lavoro è lasciata al dipendente. Tuttavia, al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile una fascia oraria di contattabilità, da definire d'intesa con l'ufficio.

Personale ammesso al lavoro agile. Il lavoro agile è applicabile ai dipendenti in servizio presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, sempre nel rispetto delle specifiche disposizioni in merito all'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, tenendo conto della natura delle funzioni espletate dalle singole Articolazioni e Uffici.

Ambito oggettivo di applicazione. Il regolamento indica i presupposti essenziali di carattere generale al ricorrere dei quali l'attività si considera espletabile in modalità agile.

In particolare, la prestazione può essere eseguita in modalità agile quando:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati;
- l'ufficio al quale il dipendente è assegnato ha definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Precisati i criteri che devono sovrintendere all'individuazione delle attività espletabili in modalità agile, il regolamento affida a ciascun ufficio di livello dirigenziale generale il compito di svolgere, ogni due anni, informate le organizzazioni sindacali, una verifica delle attività di competenza che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate, possono essere espletate in modalità agile.

Sicurezza del lavoratore. Al dipendente non è richiesto di comunicare il luogo da cui intende svolgere la prestazione lavorativa. Tuttavia, al fine di garantirne la salute e la sicurezza in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività, al momento della sottoscrizione dell'accordo gli viene consegnata un'informativa scritta, con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Tale documento, che

viene allegato all'accordo individuale di cui costituisce parte integrante, impegna il dipendente a cooperare con diligenza all'attuazione delle misure indicate dall'Amministrazione nella scelta del luogo dal quale svolgere la prestazione.

Sicurezza dei dati. Il dipendente agile è tenuto a custodire diligentemente i dati e le informazioni trattati nell'esercizio dell'attività fuori dalla sede di lavoro, adottando tutte le precauzioni idonee a impedirne la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro. A tutela della rete e dei dati, inoltre, le strutture competenti in materia di sistemi informatici determinano le prescrizioni tecniche alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività in modalità agile, che confluiscono in un secondo allegato all'accordo individuale.

Requisiti tecnologici. il Dipartimento per l'amministrazione generale ha acquistato e messo a disposizione del personale che aderisce al lavoro agile in servizio presso i propri uffici e presso le Prefetture-UTG, applicativi che consentono l'accesso, attraverso un sistema di autenticazione, ai dati e ai programmi dell'ufficio dal proprio PC (c.d. sistema VPN). Il Dipartimento dispone, inoltre, del protocollo informatico, di una rete intranet, di un sistema di profilazione degli utenti e di tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi.

Per gli altri Dipartimenti, analoghe misure tecnologiche sono assicurate dagli uffici competenti per la gestione dei rispettivi sistemi informatici.

Il monitoraggio – l'applicativo RILEVA

Al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello *smart working*, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha elaborato il programma informatico RILEVA, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare l'inserimento e l'invio periodico dei dati.

La compilazione, a cadenza mensile, ha ad oggetto un questionario riguardante l'applicazione del lavoro agile al personale civile, con indicazione, tra gli altri, dei seguenti dati:

- 1) numero di dipendenti collocati in lavoro agile;
- 2) numero di giornate di lavoro agile fruite mensilmente dai dipendenti;
- 3) numero di dipendenti collocati in lavoro agile che fruiscono di scrivanie virtuali.

Gli *smart worker* nell'Amministrazione

Nel 2024 il lavoro agile ha coinvolto il 38% del personale civile.

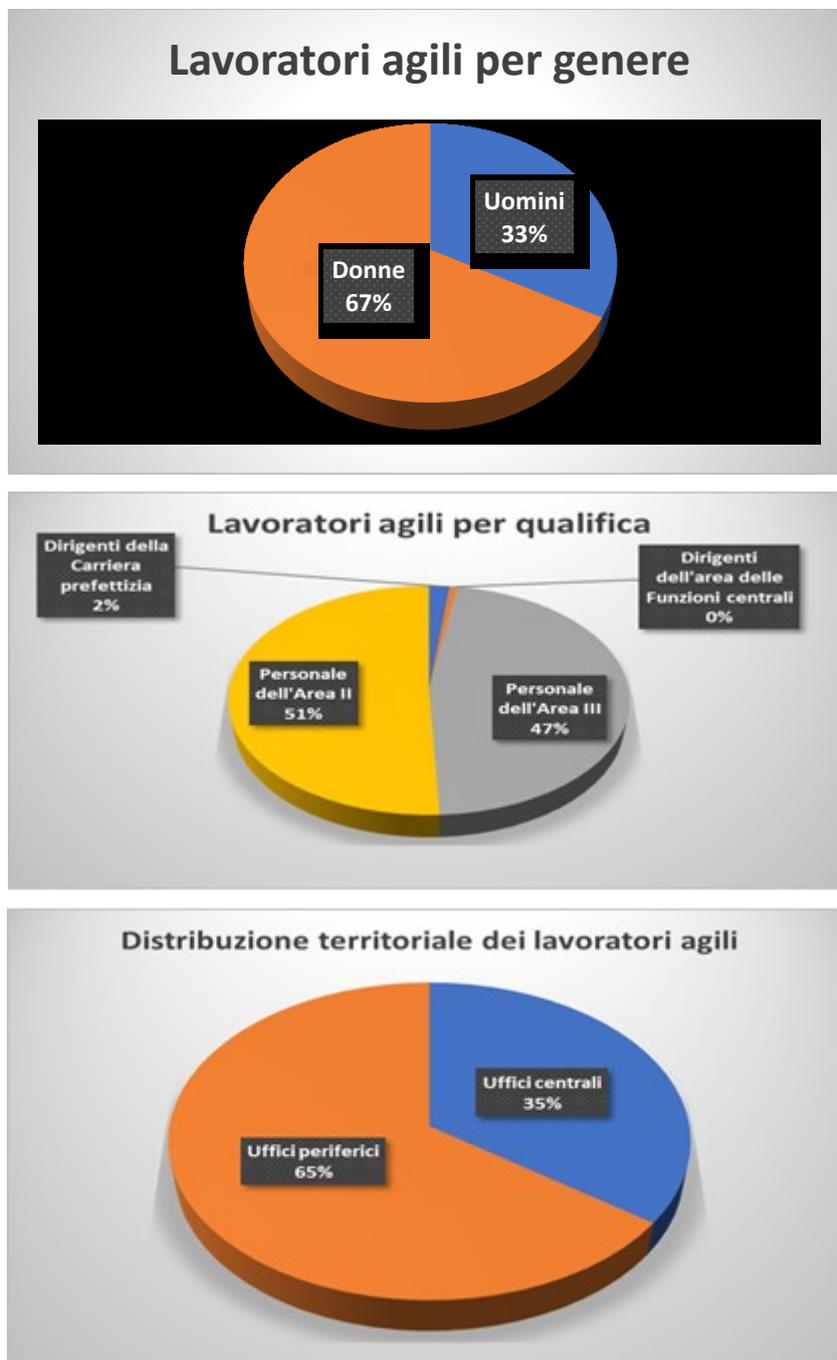
Il modello è stato scelto in prevalenza dal personale femminile: le donne rappresentano il 67% dei dipendenti in *smart working*. Il dato rispecchia l'attuale composizione del personale del Ministero, che registra una presenza maggioritaria di donne (59%). Si rileva, altresì, un più elevato grado di applicazione del modello presso gli Uffici centrali (55%) rispetto agli Uffici periferici (32%).

La quasi totalità dei lavoratori agili fa parte del personale non dirigente (98%) e ha fruito, in media, di n. 5 giornate di *smart working* al mese.

Dai dati acquisiti attraverso la somministrazione di due questionari rivolti alla generalità dei lavoratori agili e dei dirigenti che hanno stipulato accordi di lavoro agile, risulta un elevato indice di gradimento per il modello. La percentuale dei lavoratori agili e dei dirigenti che si dichiara soddisfatta è pari infatti, rispettivamente, al 97% e al 72% del campione intervistato.

Di seguito, la rappresentazione grafica della distribuzione degli *smart worker* per genere, per

qualifica professionale e per sede di lavoro (centro e periferia), calcolata sui dati acquisiti dall'applicativo RILEVA relativi al periodo 01.01.24 – 31.12.24.



I soggetti coinvolti nell'organizzazione e nello sviluppo del lavoro agile

Per l'elaborazione e l'attuazione delle strategie di implementazione del lavoro agile, il Dipartimento per l'amministrazione generale si avvale del contributo di numerosi interlocutori.

Tra questi, un'importanza rilevante per la definizione dei profili che attengono all'ottimizzazione della tecnologia informatica è l'apporto del **Responsabile della Transizione**

Digitale, al quale è affidato l'avvio delle iniziative necessarie a ridefinire procedure e servizi in chiave digitale e l'individuazione degli adeguamenti tecnologici utili a potenziare il lavoro agile.

Altro soggetto coinvolto nello sviluppo del lavoro agile è il **Comitato unico di garanzia** che, nell'ottica della valorizzazione delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e di miglioramento del benessere organizzativo, contribuisce, attraverso la formulazione di pareri sugli atti di organizzazione predisposti dal Dipartimento, a perfezionare contenuti e procedure per l'applicazione dell'istituto.

Un significativo contributo, inoltre, è fornito, in termini di sostegno metodologico nella pianificazione e nelle successive fasi di misurazione e valutazione, **dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance** e dalla **Struttura tecnica permanente** che lo supporta.

Un ruolo centrale è svolto, naturalmente, dalle **organizzazioni sindacali**, con le quali è sempre stato attivo, fin dalla fase sperimentale, ed è attualmente in corso, un costante confronto sul tema. Peraltro, il contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto dall'ARAN e dalle parti sociali il 9 maggio 2022, stabilisce che *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi* formano oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Infine, determinante è l'apporto della **classe dirigente**. I dirigenti sono coinvolti nella periodica mappatura dei processi di lavoro compatibili con la modalità agile. Spetta, altresì, ai dirigenti l'individuazione del personale da ammettere al lavoro agile e la definizione, d'intesa con i dipendenti, dei contenuti specifici degli accordi individuali. Inoltre, ai dirigenti è richiesta una reportistica sui risultati dello *smart working*, il cui valore è di fondamentale importanza per perfezionare il modello.

Il programma di sviluppo del lavoro agile

Ai fini dell'elaborazione delle strategie di sviluppo del lavoro agile nell'apparato dell'Amministrazione, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha preliminarmente analizzato i fattori che incidono sulle probabilità di successo del modello, le c.d. condizioni abilitanti.

Tali condizioni abilitanti sono state ricondotte a tre macroaree: misure organizzative, percorsi formativi e requisiti tecnologici.

Muovendo dall'esame dello stato di partenza delle condizioni abilitanti, sono stati elaborati gli obiettivi per il triennio.

Si riporta, nella tabella che segue, la sintesi del lavoro di analisi e programmazione svolto.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE E OBIETTIVI DI SVILUPPO						
MISURE ORGANIZZATIVE						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2025	Fase di sviluppo intermedio Target 2026	Fase di sviluppo avanzato Target 2027
Disciplina del modello	Perfezionamento della disciplina	Revisione periodica della disciplina	Regolamento sul lavoro agile del 22 marzo 2024	Verifica adeguatezza ed efficacia della disciplina in vigore	Revisione della disciplina	Verifica adeguatezza ed efficacia della

						disciplina in vigore
Mappatura delle attività espletabili in modalità agile	Ampliam. ambito di applicaz. del modello	Revisione biennale della mappatura	Revisione della mappatura nel 2023	Revisione della mapp.		Revisione della mapp.
Strumenti di monitoraggio	Efficient. strumenti di monitor.	Implem. sistema operativo dedicato	Sistema operativo disponibile e in funzione	Perfez. e implem. delle funzion.	Perfez. e implem. delle funzionalità	Perfez. e implem. delle funzionalità
INIZIATIVE FORMATIVE						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2025	Fase di sviluppo intermedio Target 2026	Fase di sviluppo avanzato Target 2027
Conoscenza del modello e delle condizioni necessarie alla sua applicazione	Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale dirigente e non dirigente	Numero di iniziative formative sul lavoro agile e sul potenziam. delle competenze digitali	1	1	1	1
REQUISITI TECNOLOGICI						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2025	Fase di sviluppo intermedio Target 2026	Fase di sviluppo avanzato Target 2027
Supporto tecnico agli Uffici	Miglioram. servizio di supporto tecnico agli Uffici	Implem. help desk	Help desk attiva	Implem. help desk	Implem. help desk	Potenziamento help desk

Le scelte organizzative per promuovere il ricorso al lavoro agile

Alla luce dell'analisi svolta, le iniziative che il Dipartimento per l'amministrazione generale intende intraprendere per consolidare gli spazi operativi del modello si muovono lungo le seguenti direttrici:

- **periodica revisione e aggiornamento dell'atto di policy interno** che regola il lavoro agile, nella prospettiva di un'applicazione sempre più efficiente ed efficace del modello;
- **periodica revisione della mappatura dei processi e delle attività espletabili in modalità agile**, finalizzata alla rilevazione delle criticità che ancora oggi si frappongono all'applicazione del lavoro agile alla totalità delle attività di competenza dell'Amministrazione;
- **perfezionamento degli strumenti di monitoraggio**, attraverso l'implementazione del sistema operativo Rileva;
- **organizzazione di iniziative formative** rivolte a tutto il personale, dirigente e non, al fine di diffondere la conoscenza del modello, rafforzare la cultura del lavoro per obiettivi, sviluppare le competenze utili a gestire efficacemente il lavoro da remoto e incrementare la produttività;

- accelerazione del processo **d'informatizzazione delle attività e dei servizi** e implementazione del servizio di assistenza tecnica agli Uffici;
- **rinnovazine delle infrastrutture tecnologiche** dell'Amministrazione, nell'ambito di un progetto finalizzato alla fornitura al dipendente dell'intera dotazione necessaria al lavoro agile.
- prosecuzione, con eventuali nuove modalità, del **progetto per la gestione dell'attività lavorativa in *coworking***, avviato in sede sperimentale nell'anno 2024.
In particolare, il progetto coinvolge un gruppo di Prefetture – U.T.G., c.d. “Prefetture ospitanti”, ed è rivolto al personale civile non dirigenziale in servizio presso le Prefetture e i Commissariati del Governo di Trento e Bolzano. Il dipendente ammesso al *coworking* può svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso la Prefettura ospitante, la quale mette a disposizione del dipendente la postazione di lavoro.

Le linee di intervento sopra sintetizzate si pongono in coerenza ed in continuità con le novità introdotte sul tema dalla contrattazione collettiva.

Infatti, il CCNL dedica il Titolo V al Lavoro a distanza.

Il Capo I del Titolo V, intitolato Lavoro agile, definisce questa forma di lavoro a distanza come una delle possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, così confermando, definitivamente, la compatibilità del lavoro agile con gli assetti organizzativi delle Amministrazioni del comparto e sancendone la sostanziale equiparazione con il lavoro svolto in sede. Il contratto disciplina, altresì, i principi generali dell'istituto e detta alcune regole concernenti l'accesso, il contenuto dell'accordo individuale, le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro, il diritto alla disconnessione e il diritto alla formazione.

Il Capo II contempla altre forme di lavoro a distanza. Al riguardo, l'Amministrazione ha avviato e sta sviluppando, come sopra evidenziato, un progetto per la gestione dell'attività lavorativa in *coworking*.

Situazioni di fragilità

Il Regolamento sul lavoro agile del 22 marzo 2024 ha previsto, in aderenza alla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, in deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza, per i dipendenti che documentino situazioni di salute, personale o familiare, connotate dai caratteri di gravità, urgenza, temporaneità e occasionalità.

4. L'organizzazione del lavoro agile

4.2 Il personale della Polizia di Stato

In merito alla strategia e agli obiettivi legati allo sviluppo del lavoro agile, si rappresenta che tale forma di organizzazione del lavoro non trova attualmente applicazione al personale della Polizia di Stato, in considerazione della sua difficile compatibilità con la specificità dell'ordinamento e dei compiti istituzionali di quella Amministrazione.

4. L'organizzazione del lavoro agile

4.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Disciplina normativa

In attuazione dell'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, e dell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121, i quali prevedono che il lavoro agile del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dei ruoli tecnico-professionali sia disciplinato con decreto a firma del Ministro dell'Interno, è stato emanato il decreto del 10 agosto 2023, con il quale, all'esito del confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, sono state definite le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Obiettivi perseguiti e caratteristiche del lavoro agile

L'introduzione della modalità del lavoro agile nel Corpo nazionale è oramai compiuta, come è stato dimostrato del resto anche durante l'emergenza epidemiologica. L'accelerazione applicativa dell'istituto del lavoro agile, imposta dall'emergenza sanitaria, ha, infatti, consentito l'avvio e l'implementazione di un processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane nella pubblica amministrazione.

Da una puntuale ricognizione dei processi, delle attività e delle prestazioni specifiche da svolgere in modalità agile, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, è emerso, nel complesso, un sistema organizzativo che colloca il lavoro agile, all'interno del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, quale modalità lavorativa possibile e in attuazione, ovviamente senza pregiudizio per le missioni istituzionali del soccorso pubblico, della prevenzione incendi e della difesa civile.

Si evidenziano di seguito i punti essenziali contenuti nel decreto ministeriale del 10 agosto 2023.

1. Obiettivi

Tra le varie finalità che l'applicazione dell'istituto del lavoro agile intende perseguire, si è posto l'accento sull'incremento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e la promozione di una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità.

Si è, inoltre, posto l'obiettivo di favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi, l'ottimizzazione e diffusione di tecnologie e competenze digitali, nonché il rafforzamento delle misure volte alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

Con il lavoro agile si intende promuovere anche la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze, riprogettando gli spazi di lavoro al fine di realizzare economie di gestione.

2. Ambito soggettivo e obiettivo di applicazione

Quanto all'ambito soggettivo di applicazione, il lavoro agile è svolto sia dal personale direttivo che non ricopre posizioni organizzative, sia dal personale non direttivo, entrambi dei ruoli tecnico-professionali dei vigili del fuoco, che non siano inseriti, anche con funzioni di supporto, nel

dispositivo di soccorso.

A tale personale è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in servizio presso le strutture del Corpo, il personale in posizione di comando, fuori ruolo, distacco o altro analogo istituto.

Sulla base di tali presupposti, l'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria. È stato predisposto uno schema di accordo individuale di lavoro agile da sottoscrivere da parte del personale che abbia manifestato interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità.

Ai lavoratori riconosciuti fragili, il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle disposizioni vigenti dettate a tutela di questa categoria di lavoratori. Il decreto-legge 132/2023, convertito con modificazioni dalla legge 27 novembre 2023, n. 17, ha previsto la proroga al 31 dicembre 2023 del lavoro agile semplificato per i dipendenti pubblici e privati. Con direttiva del 29 dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito indicazioni, superata la contingenza pandemica, per un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute. Si intende per "fragili" i dipendenti che rispondono ai requisiti fissati dall'articolo 28-bis, del decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Per quanto concerne l'ambito oggettivo di applicazione, la prestazione lavorativa può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al personale, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo l'espletamento dei servizi di istituto e la fruizione dei servizi erogati all'utenza;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Ciascuno degli uffici coinvolti nell'applicazione del lavoro agile svolge, annualmente, informate le Organizzazioni sindacali, anche a livello decentrato, una verifica delle attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate, possono essere espletate in modalità agile.

3. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa deve essere effettuata nel luogo scelto dal dipendente, a condizione che si tratti di un ambiente conforme alle norme generali di sicurezza delle utenze, fermo restando l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'amministrazione affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere, di norma, la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fino a un massimo di 8 giorni al mese secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza.

Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima. Il dirigente, inoltre, organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza.

Al lavoratore è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

4. Strumenti di lavoro a distanza

Sono costituiti da apparecchiature e da programmi informatici, che consentono l'attività di lavoro e sono messi a disposizione, anche temporanea, dall'amministrazione o possono essere, se funzionalmente idonei, di proprietà del dipendente.

L'amministrazione, attraverso i propri servizi informatici provvede all'approntamento e all'aggiornamento delle soluzioni tecnologiche necessarie a consentire il lavoro a distanza curando, altresì, le opportune misure di sicurezza informatica.

5. Accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto e stabilisce il processo o il settore di attività da espletare; la strumentazione necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa, la durata, gli obblighi connessi alla prestazione in lavoro agile, il calendario delle giornate di lavoro, gli obiettivi, le fasce orarie di contestabilità, i tempi di disconnessione, i criteri di misurazione della prestazione resa.

All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante, i documenti contenenti le specifiche tecniche di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software e l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'articolo 22, comma 1, della legge 81/2017. Nell'espletamento della prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni di cui è in possesso ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla tenuta della postazione di lavoro.

Il monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione del lavoro agile avviene, in primo luogo, ad opera del dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore che presta l'attività lavorativa in modalità agile, il quale redige, allo scadere del termine di validità dell'accordo individuale, un report finale sui risultati del lavoro agile.

Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del dirigente, che devono essere specificate nell'accordo individuale.

Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, cura, infine, la rilevazione annuale sull'andamento del lavoro agile attraverso la raccolta di dati forniti dagli uffici interessati.

Il lavoro agile in numeri

La tabella riporta i dati per l'anno 2024 relativi al personale con funzioni tecnico professionali che ha svolto l'attività in modalità agile, ripartito per genere¹⁴.

Tabella n. 1: anno 2024, personale del CNVVF in lavoro agile dei ruoli tecnico professionali, ripartito per genere

	Numero dipendenti in lavoro agile	Totale presenze	Incidenza dipendenti in lavoro agile	Scostamento rispetto al 2023
Uomini	752	1.690	44,50%	+8,05%
Donne	893	1.548	57,69%	+7,69%
Totale complessivo	1.645	3.238	50,80%	+7,15%

Rispetto al 2023, si registra un aumento del ricorso alla modalità lavorativa agile con un incremento del 7,15% complessivo.

La tabella che segue illustra la percentuale del personale che ha svolto attività in modalità agile, rispetto alle presenze effettive per genere e sede di servizio.

Tabella n. 2: anno 2024, percentuale di personale del CNVVF in lavoro agile, ripartito per genere e sede di servizio

Sede	Genere	Numero dipendenti in lavoro agile	Totale presenze	Incidenza dipendenti in lavoro agile	Scostamento rispetto al 2023
uffici centrali	Uomini	147	283	51,94%	+13,08%
	Donne	189	296	63,85%	+9,63%
uffici territoriali	Uomini	605	1.407	43,00%	+7,11%
	Donne	704	1.252	56,23%	+7,32%

Presso il Dipartimento dei vigili del fuoco prestano servizio anche 219 dipendenti appartenenti all'Amministrazione civile dell'interno che hanno fatto ricorso al lavoro agile nell'anno 2024 secondo le previsioni contrattuali del comparto Funzioni centrali.

¹⁴ Data di rilevazione: 8/01/2025.

Le scelte organizzative per sviluppare e promuovere il ricorso al lavoro agile

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 ha definito il lavoro agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, quale modello di organizzazione del lavoro che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione e restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati.

La scelta organizzativa del lavoro agile è volta a promuovere anche una più ampia digitalizzazione dei processi, peraltro già prevista dagli strumenti normativi vigenti, in linea con il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione.

Alla luce dell'impatto positivo delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, intende intraprendere le seguenti direttive per promuovere il ricorso al lavoro agile:

- iniziative formative mirate: al fine di promuovere e sviluppare gli spazi operativi del lavoro agile, il decreto ministeriale del 10 agosto 2023 ha previsto che il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, in collaborazione con la Direzione centrale per la formazione, definisce specifici percorsi di formazione rivolti al personale che svolge il lavoro in modalità agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- implementazione del processo di informatizzazione delle attività e dei servizi di assistenza tecnica agli uffici;
- valorizzazione del benessere dei lavoratori: come già documentato con l'esperienza di lavoro in modalità agile durante l'emergenza da Covid-19 effettuata dal Corpo nazionale, con lo sviluppo del nuovo modello organizzativo del lavoro agile si intende migliorare, tra l'altro, il bilanciamento tra vita privata e lavorativa nonché l'aumento della produttività correlabile al risparmio dei tempi di trasferimento di cui si può beneficiare lavorando da casa.

5. Gli obiettivi di pari opportunità

Le donne rappresentano oggi quasi il 60% del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno. Tale presenza maggioritaria, che si registra ormai da qualche anno e che rivela la netta preponderanza del genere femminile nella composizione del personale in servizio, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le iniziative assunte in tale direzione dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie si prefiggono l'obiettivo di incrementare il benessere organizzativo, nonché di prevenire e di rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e intendono dare attuazione alle previsioni di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che impone alle amministrazioni di adottare misure tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le misure a sostegno delle pari opportunità contribuiscono, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, all'articolo 8, che il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio che l'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, pari opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Si evidenzia che l'attenzione rivolta dal Dipartimento per l'amministrazione generale per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie alle politiche di contrasto alla discriminazione è sottesa a tutti gli obiettivi di pari opportunità e non soltanto a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto i beneficiari – diretti o indiretti – delle misure di sostegno adottate sono, insieme alle donne lavoratrici, anche i lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno carico dei principali oneri familiari, nonché i dipendenti in condizione di fragilità.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono state individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, nonché l'adozione di nuove tecnologie e strumentazioni informatiche, al fine di favorire l'inclusione sociale, il dialogo con l'ambiente di lavoro e garantire, anche a chi si trova in una situazione di limitata capacità motoria o sensoriale, l'uguaglianza sostanziale nella partecipazione alla vita professionale;

3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, della cultura delle pari opportunità, nonché del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
4. miglioramento del benessere lavorativo del personale.

Tali linee d'intervento sono perseguite attraverso:

- a) una costante attività di studio, monitoraggio e analisi finalizzata a rilevare eventuali situazioni di squilibrio in termini di opportunità e ad elaborare misure volte a rimuoverne le cause;
 - b) l'elaborazione di obiettivi specifici, con un orizzonte triennale, finalizzati a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo.
- a) Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle pari opportunità**

Il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie provvede, con continuità, a:

1. monitorare la situazione del personale e curare un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
3. garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

b) Gli obiettivi per il triennio 2025-2027

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2025</u>	<u>TARGET 2026</u>	<u>TARGET 2027</u>
<p><u>OBIETTIVO n. 1</u></p> <p>Prosecuzione delle iniziative intraprese con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori di sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Ricerca di convenzioni con asili nido privati nel Comune di Roma</p>	Dipendenti dell'amministrazione civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	30%	60%	100%
<p><u>OBIETTIVO n. 2</u></p> <p>Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali</p>	Dipendenti dell'amministrazione civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione Centrale per le Risorse strumentali e finanziarie	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	30%	60%	100%

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2025</u>	<u>TARGET 2026</u>	<u>TARGET 2027</u>
<p><u>OBIETTIVO n. 3</u></p> <p>Incrementare le azioni positive a tutela delle persone con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione, dotando le relative postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro (webcam per la corrispondenza fra colleghi non udenti, mouse e tastiere speciali), nonché dotando i rispettivi ambienti di lavoro con luci lampeggianti in caso di emergenza</p>	Dipendenti dell'amministrazione civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per l'innovazione tecnologica per l'amministrazione generale	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	30%	60%	100%

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2025</u>	<u>TARGET 2026</u>	<u>TARGET 2027</u>
<p><u>OBIETTIVO n. 4</u></p> <p>Pianificazione e realizzazione di iniziative formative, destinate al personale dell'amministrazione civile, concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro</p>	Dipendenti dell'amministrazione civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo triennale	30%	60%	100%

La verifica dei risultati delle azioni positive sopra illustrate compete, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dell'amministrazione civile dell'Interno.

Sezione VI - Il monitoraggio

I processi di monitoraggio, controllo e valutazione strategica dei risultati ottenuti dall'Amministrazione costituiscono priorità di Governo e sono funzionali ai referti sull'attuazione del programma di Governo.

Nello specifico, il monitoraggio delle Sezioni *Valore pubblico* e *Performance* avviene secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009, quello della Sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* secondo le indicazioni formulate dall'ANAC.

In relazione alla Sezione *Organizzazione e capitale umano*, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'OIV.

Nel corso del 2025 proseguiranno le iniziative che competono al Ministero dell'Interno per l'attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 e del decreto legge n. 80/2021.

In tale ambito, attraverso il sistema informativo automatizzato di supporto al ciclo di gestione della *performance*, verranno realizzate in via telematica tutte le operazioni di inserimento, rilevazione ed elaborazione dei dati concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi della Direttiva, sulla base degli indicatori ivi individuati.

Il monitoraggio periodico si svolgerà sulla base delle istruzioni metodologiche e tecniche che verranno fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV).

In particolare, la rilevazione verterà sull'analisi dello stato di attuazione degli obiettivi, in relazione ai *target* prefissati, e sulla evidenziazione degli eventuali scostamenti e criticità.

Il monitoraggio finale riferito all'annualità sarà accompagnato da un *report* analitico descrittivo dell'andamento e degli esiti raggiunti in riferimento a ciascun obiettivo, nonché da una relazione di sintesi sui principali risultati scaturiti dall'attuazione delle linee strategiche.

L'OIV, in coerenza con l'art. 6 del citato decreto legislativo n. 150/2009, potrà formulare, anche sulla base dei monitoraggi intermedi e/o a seguito di indicazioni dei Titolari dei Centri di Responsabilità, proposte di ripianificazione degli obiettivi in ragione:

- a) dell'entrata in vigore di provvedimenti normativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti;
- b) della rilevazione di scostamenti tra i risultati parziali effettivamente ottenuti e quelli attesi, che rendano lo svolgimento dell'attività non più rispondente a criteri di efficienza e di efficacia;
- c) di variazioni significative della domanda di servizio da parte dei cittadini/utenti e/o di altre ipotesi riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica del Ministero.

Raccordo tra controllo strategico e controllo di gestione

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa (approvato con Decreto del Ministro dell'Interno in data 28 novembre 2019 ed in corso di aggiornamento da parte del gruppo di lavoro all'uopo istituito), documento cardine per la compiuta attuazione del ciclo di gestione della *performance*, si avvale di informazioni e dati presenti in altri sottosistemi, tra cui, fondamentalmente, il controllo strategico ed il controllo di gestione, fruibili entrambi secondo una visione integrata.

Infatti, il controllo strategico si effettua – sulla base degli indirizzi del sistema di controllo interno già consolidati - anche con il coinvolgimento dei Titolari dei Centri di Responsabilità che,

attraverso il controllo di gestione, dispongono di una parte rilevante delle informazioni necessarie per alimentare il sistema informativo per il controllo strategico. Il controllo di gestione è, infatti, volto a verificare l'efficienza, l'efficacia operativa e l'economicità dell'attività amministrativa che viene posta in essere per il conseguimento degli obiettivi operativi, nei quali sono articolate le linee di sviluppo, al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati. Il controllo di gestione monitora sia lo svolgimento delle attività direttamente connesse con la realizzazione degli obiettivi strategici, sia gli altri ambiti di attività dell'Amministrazione.

Alla luce del quadro normativo delineatosi, dovrà essere assicurato ulteriore costante sviluppo all'attuazione del controllo di gestione, in quanto leva determinante all'interno del ciclo di gestione della *performance*.

Risulterà conseguentemente imprescindibile il portato informativo scaturente, presso le strutture dell'Amministrazione, dall'analisi dei principali elementi della gestione (grado di attuazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti nell'ambito della programmazione annuale propria delle strutture di livello dirigenziale generale, dati sull'andamento delle attività che hanno particolare rilevanza ed impatto in termini di servizi resi, rilevazione di macroaggregati di natura finanziaria, eventuali criticità organizzativo/gestionali riscontrate, ecc.), utili a denotare il "funzionamento della macchina amministrativa", consentendo anche, in un'ottica di integrazione tra le varie tipologie di controllo, la calibratura dei necessari interventi di livello strategico. Tali elementi risulteranno, in particolare, determinanti ai fini della valutazione della performance organizzativa - di cui all'art. 7, comma 2, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i - da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Il predetto Organismo infatti effettua la valutazione della *performance* organizzativa complessiva annuale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione;
- b) verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- c) esiti delle indagini condotte dall'Amministrazione con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'OIV stesso;
- d) multidimensionalità della *performance* organizzativa secondo i parametri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida per il Piano della *performance* n.1 del giugno 2017, e riferiti in particolare alle tipologie di indicatori da utilizzare per la misurazione della *performance*;
- e) eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione ha operato nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, in coerenza con la tempistica prevista per la misurazione e valutazione degli obiettivi strategici, avrà luogo a cura dei responsabili delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione la misurazione e valutazione degli obiettivi gestionali assegnati alla dirigenza ed inseriti nel sistema di controllo di gestione. Il monitoraggio dovrà rilevare, nel corso dell'esercizio, la percentuale di avanzamento degli obiettivi, individuando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Gli ulteriori elementi della gestione dovranno essere monitorati in corso di esercizio in modo tale da consentire ai singoli Centri di Responsabilità di controllare il funzionamento della macchina amministrativa e di disporre conseguentemente dei connessi parametri informativi ai fini della elaborazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione.

Monitoraggio triennale del PIAO

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, come previsto dall'articolo 5 del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, ha effettuato a dicembre 2024 il primo monitoraggio triennale del PIAO, relativamente quindi alle annualità 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026, mediante l'elaborazione di un questionario rivolto alle strutture centrali del Ministero.

La metodologia seguita ha previsto, inizialmente, l'approfondimento degli elementi forniti dagli Uffici e dai Dipartimenti del Ministero. Dall'aggregazione delle valutazioni fornite, sono stati elaborati dei grafici che hanno consentito di evidenziare i punti di forza e di debolezza delle tematiche oggetto di indagine.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato dall'Amministrazione è un atto di programmazione e governance che mette in primo piano la risorsa umana, nel suo ciclo di vita (dall'analisi dei fabbisogni alla formazione, dalle modalità di lavoro tradizionali e innovative all'etica dei processi, dalla definizione di obiettivi organizzativi e individuali alla comunicazione trasparente delle loro risultanze, in orizzonte annuale e triennale).

Integrando l'esame analitico di dati e grafici con la disamina delle osservazioni fornite, è stato possibile elaborare un quadro di sintesi da cui sono emersi tre assi fondamentali:

- integrazione
- trasparenza
- centralità della risorsa umana

complementari tra loro, di orientamento nella redazione dei documenti per le prossime annualità e nella verifica della completezza, della coerenza e della fruibilità da parte di tutti gli utenti, al fine di rendere il documento sempre più "trasparente e parlante", per la lettura e la comprensione di tutti gli stakeholders.

Con modalità analoghe potrà essere impostato il monitoraggio triennale di PIAO per il triennio a seguire, evidenziando gli sviluppi organizzativi negli Uffici e Dipartimenti del Ministero.