



MINISTERO
DELL'INTERNO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)

Triennio 2022 - 2024

INDICE

1.-	Premessa	Pag. 2
2.-	Scheda anagrafica dell'Amministrazione dell'interno	Pag. 4
2.1.-	(segue) la struttura di Missione PNRR	Pag. 13
2.2.-	Valore pubblico	Pag. 14
2.2.1.	(segue) Il PNRR	Pag. 28
3.-	<i>Performance</i>	Pag. 33
4.-	Rischi corruttivi e trasparenza	Pag. 33
5.-	Organizzazione e capitale umano	Pag. 33
5.1.-	Il personale dell'Amministrazione civile dell'interno	Pag. 33
5.1.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 39
5.1.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 85
5.1.3.-	(segue) formazione delle risorse umane dell'amministrazione civile	Pag. 109
5.2.-	Il personale della Polizia di Stato	Pag. 118
5.2.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 149
5.2.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 160
5.2.3.-	(segue) formazione delle risorse umane della Polizia di Stato	Pag. 161
5.3.-	Il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	Pag. 175
5.3.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 189
5.3.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 198
5.3.3.-	(segue) formazione del personale del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco	Pag. 211
5.4.-	I segretari comunali e provinciali	Pag. 216
5.4.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 216
5.4.2.-	(segue) formazione delle risorse umane	Pag. 218
6.-	Monitoraggio	Pag. 225

1.- Premessa

Il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), volto a rispondere all'esigenza di realizzare una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione adottati da un'Amministrazione statale, regionale o locale.

Il PIAO - che comprende un arco temporale pari ad un triennio - deve, dunque, contemplare e mettere a sistema gli obiettivi delle varie pianificazioni finora esistenti, quali quelli sulla performance e l'anticorruzione, oltre a quelli riguardanti le pari opportunità e l'equilibrio di genere, la piena accessibilità organizzativa e funzionale dell'Amministrazione da parte dei cittadini, la pianificazione gestionale e assunzionale delle risorse umane, ovvero la pianificazione strategica ed operativa concernente la gestione delle risorse umane e materiali.

Mutato il quadro prospettico, devono, quindi, confluire nel PIAO i contenuti del Piano della performance, del Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, del Piano triennale dei fabbisogni del personale, del Piano triennale delle azioni positive, nonché del Piano della digitalizzazione.

Al fine di garantire la piena attuazione all'intervento di riforma in parola, l'articolo 6 del cennato decreto legge n. 80/2021 prevede l'adozione di uno o più regolamenti governativi di delegificazione, nella forma del decreto del Presidente della Repubblica, volti ad individuare e ad abrogare gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO (comma 5), oltreché l'adozione, con decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6).

Il PIAO, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 12, lett. a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, così come convertito dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, avrebbe dovuto essere adottato, in sede di prima applicazione, entro il 30 aprile 2022.

Da ultimo, il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 ha ulteriormente differito il suddetto termine al 30 giugno 2022.

Rilevano, in proposito, segnatamente nel corso della fase di adozione dei provvedimenti attuativi, i richiami del Consiglio di Stato (cfr. pareri resi dalla Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato n. 506 del 2 marzo 2022 e 902 del successivo 24 maggio) ad evitare che il PIAO si trasformi in un Piano dei Piani, ovvero nella semplice sommatoria dei Piani esistenti.

Per il raggiungimento di questo obiettivo, si stima, tuttavia, che sarà necessario un periodo sperimentale, almeno di un biennio, al fine di consentire ad Amministrazioni complesse come il Ministero dell'interno di razionalizzare le precedenti pianificazioni, in una logica realmente integrata volta a costituire i presupposti organizzativi e funzionali perché, nel rispetto del principio di legalità che caratterizza l'ordinamento italiano (art. 97 Costituzione), siano elevati gli standard di efficienza, efficacia ed effettività dei processi decisionali di propria competenza.

Per tali motivi si è, peraltro, ritenuto di rinviare al PIAO 2023 la compilazione di dettaglio della sezione finale dedicata al monitoraggio, in considerazione del fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del presente documento, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) già entro il 31 gennaio del prossimo anno.

Si evidenzia, infine, che, limitatamente al 2022, in ragione del cennato slittamento del termine per l'approvazione del PIAO, si è ritenuto, per ragioni precauzionali, sia sotto il profilo organizzativo che funzionale, di adottare, comunque, i Piani per la performance e dell'anticorruzione ai quali il presente documento fa integrale rinvio, rispettivamente, ai capitoli 3 e 4 del presente PIAO.

Inoltre il Capo Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie, con decreto del 15 giugno 2022, ha adottato il Piano il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, consultabile al seguente link:

<https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive>

2.- Scheda anagrafica dell'Amministrazione dell'interno

Nel contesto sinteticamente delineato in premessa, il PIAO del Ministero dell'interno si pone l'obiettivo di far dialogare, in modo sempre più serrato, logiche programmatiche e pianificatorie correlate ad apparati organizzativi diversificati sotto il profilo ordinamentale.

Si fa, in particolare, riferimento alla Carriera prefettizia ad ordinamento speciale, al personale dell'amministrazione civile (dirigenziale e non dirigenziale), al Corpo della Polizia di Stato, al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ed ai Segretari comunali e degli enti di area vasta, il cui ruolo sarà, auspicabilmente, destinato, ad assumere una valenza ancora più strategica anche in prospettiva di una riforma del Testo unico degli enti locali.

Da segnalare, infine, che la struttura organizzativa del Dicastero dell'interno si è recentemente rinforzata per garantire il raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati nel quadro normativo riguardante il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Più nello specifico, 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 ed 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;
- servizi elettorali;
- vigilanza sullo stato civile e sull'anagrafe.

Per quanto riguarda il **tema dei rapporti con gli stakeholder** e della individuazione degli ambiti di interrelazione, va rilevato che la peculiarità e l'ampiezza delle funzioni istituzionalmente svolte dall'Amministrazione dell'interno 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 di perseguire *standard* più elevati di qualità dei servizi e diffondere la cultura della trasparenza e dell'*accountability*, vede impegnato il Ministero dell'Interno in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i principali fruitori di servizi.

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

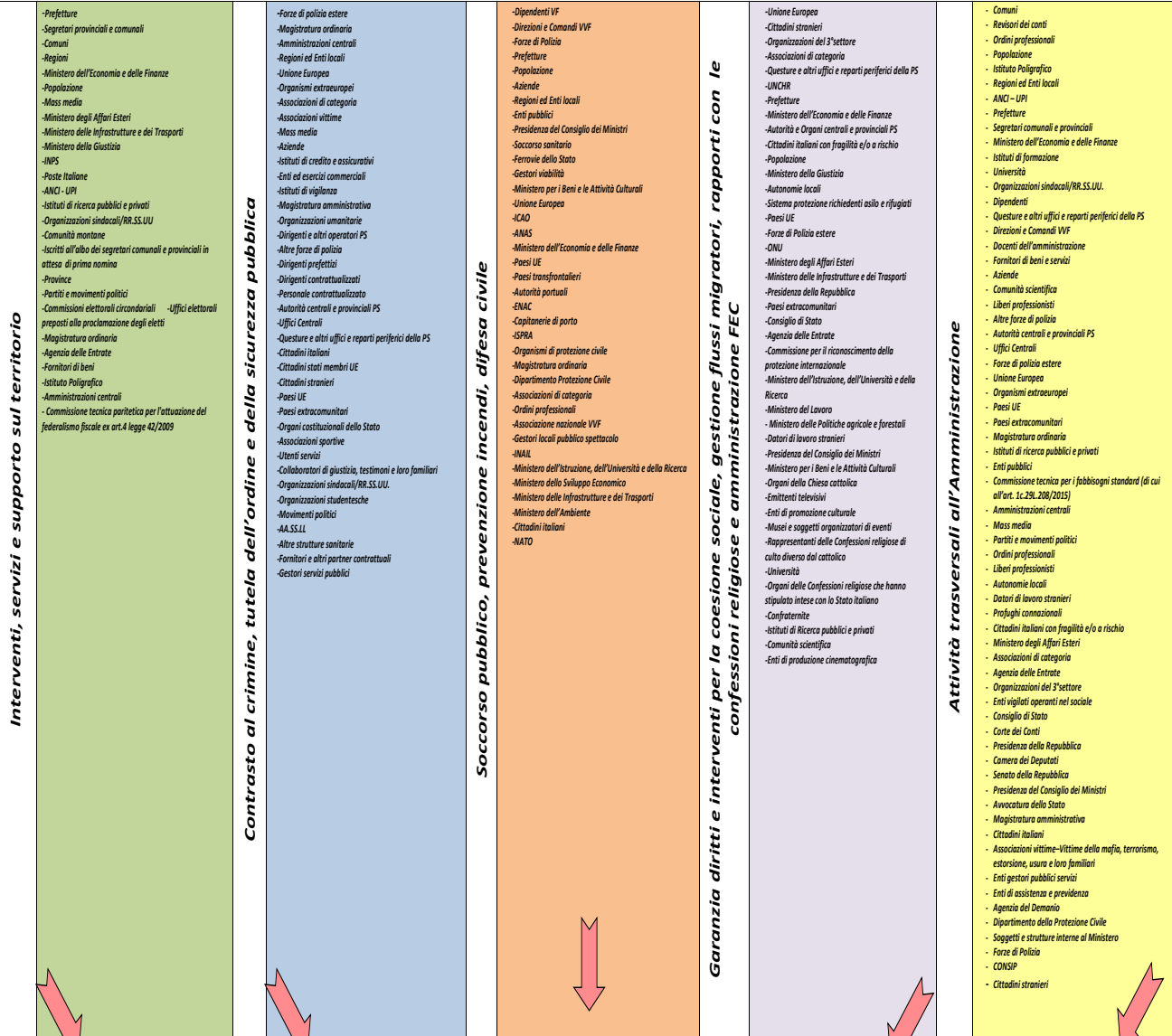
Nel prospetto riepilogativo che segue sono indicati gli *stakeholder* con riferimento alle macroattività, che sostanzialmente attengono alle principali attività svolte dall'Amministrazione in termini di *mission*, nonché il risultato di sintesi degli *stakeholder* chiave, ovvero quelli comuni a tutte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

Lo schema individua le seguenti quattro macroattività/missioni 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 della pubblica sicurezza 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 dell'interno 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, viceversa, 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.

Stakeholder dell'Amministrazione dell'Interno



Sintesi Stakeholder chiave

- | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|---|---|---|
| - Altre Forze di polizia | - Cittadini stranieri | - Forze di Polizia estere | - NATO | - Presidenza della Repubblica |
| - ANCI-UPI | - Comunità scientifica | - Gestori viabilità | - Organismi di protezione civile | - Questure e altri uffici e reparti periferici della PS |
| - Associazioni di categoria | - Consiglio di Stato | - Istituti di formazione | - Organizzazioni del 3° settore | - Regioni ed enti locali |
| - Associazioni vittime | - Cortei dei Conti | - Istituti di ricerca pubblici e privati | - Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. | - Senato della Repubblica |
| - Avvocatura dello Stato | - Datori di lavoro stranieri | - Istituto Poligrafico | - Paesi extraeuropei | - Soccorso sanitario |
| - Aziende | - Dipendenti | - Magistratura amministrativa | - Paesi Transfrontalieri | - UNCHR |
| - Camera dei Deputati | - Direzioni e Comandi VF | - Magistratura ordinaria | - Paesi UE | - Unione Europea |
| - Cittadini italiani | - Docenti dell'Amministrazione | - Ministero del Lavoro | - Prefetture | - Università |
| - Cittadini Stati membri UE | - Enti gestori pubblici servizi | - Ministero dell'Economia e della Finanza | - Presidenza del Consiglio dei Ministri | |

Il Ministero dell'Interno è accessibile tramite *web* sul sito **www.interno.gov.it** e al numero telefonico **06 4651**, nonché, per specifica materia, sui siti tematici:

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

www.poliziadistato.it,

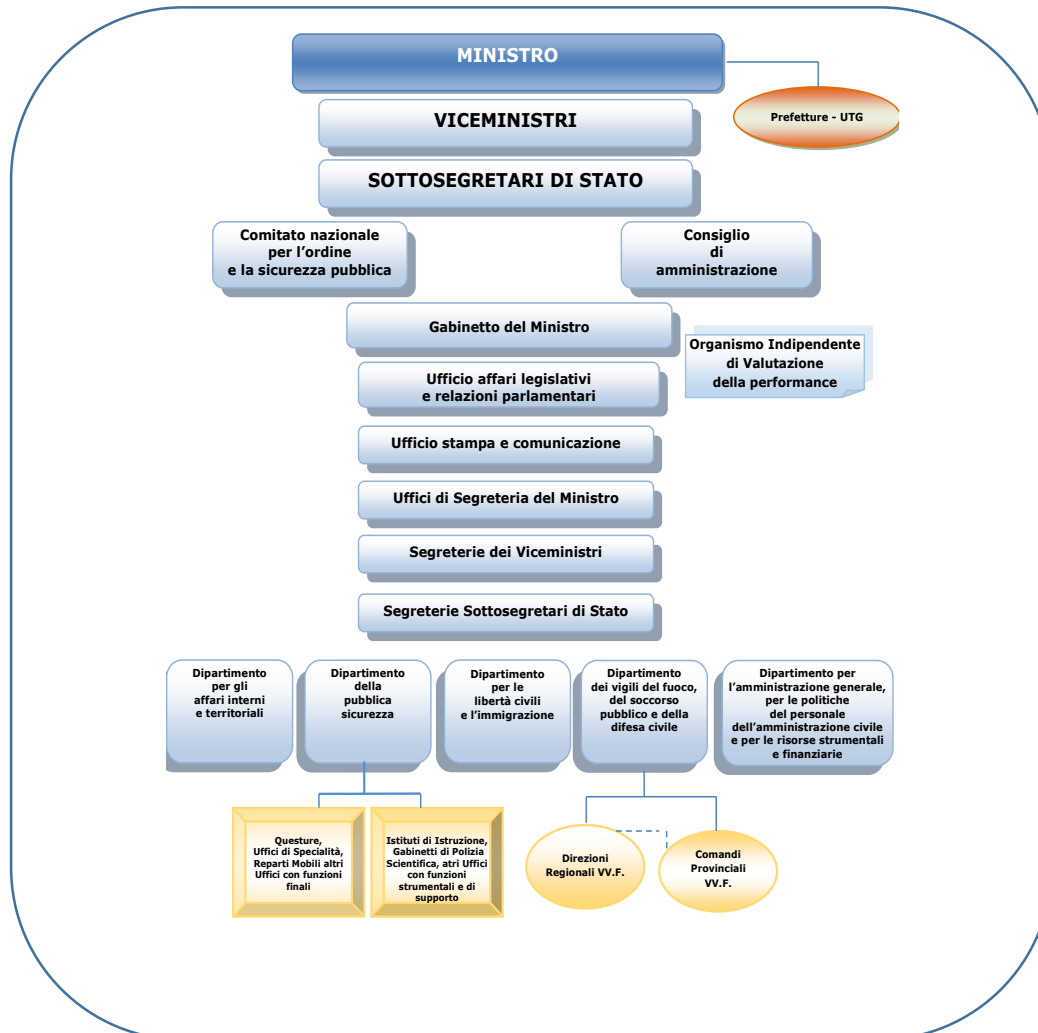
www.vigilfuoco.it,

www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it.

Il Ministero è, come sopra accennato, una struttura complessa, articolata a livello centrale in Dipartimenti e, a livello territoriale, in prefetture-Uffici Territoriali del Governo ed 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 2021.

MINISTERO DELL'INTERNO



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

- gli **Uffici di diretta collaborazione all'opera 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 sulla base del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, quali "strutture di primo livello", per assicurare l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Ministero, e dei regolamenti successivi che ne hanno determinato funzioni e organizzazione (da ultimo, d.P.C.M. 11 giugno 2019, n. 78), 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 di P.S.: il vertice 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 stessa struttura ministeriale.

I Dipartimenti sono a loro volta articolati in Direzioni Centrali, a ciascuna delle quali è preposto un Prefetto, oppure un Dirigente Generale (Area Funzioni Centrali, P.S., CNVVF). Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza è organizzato in Direzioni Centrali e in 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).

Nell'ambito del Dipartimento per gli affari interni e territoriali (Direzione centrale per le autonomie) opera uno specifico Ufficio deputato al coordinamento e al supporto alle Prefetture-UTG, sedi delle Sezioni regionali dell'**Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali**. L'ufficio svolge attività di supporto al Consiglio Direttivo, e, più in generale, si occupa della gestione di tutti gli affari organizzativi correlati a tale importante categoria professionale, 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.

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 41 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 ed attuazione del *Programma nazionale dei servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti* e la *Struttura di Missione Prevenzione e Contrasto Antimafia Sisma*.

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

- 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 periferici 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 il Corpo nazionale non è presente in quanto le sue funzioni sono affidate dalla Regione autonoma al Corpo valdostano dei Vigili del Fuoco (da verificare).

Le informazioni di dettaglio sulla articolazione degli Uffici e sulle connesse funzioni sono desumibili dal Sito istituzionale del Ministero dell'Interno, Sezione Amministrazione trasparente, Sottosezione Organizzazione- Articolazione degli 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 ed avvicinare quanto più possibile le istituzioni al cittadino.

In ambito provinciale, le Prefetture-UTG svolgono, altresì, 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, promuovendo il processo di semplificazione delle stesse procedure amministrative. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Ministero favorisce infatti da tempo, presso le varie strutture in cui si articola ed attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, il coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

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 nell'azione propulsiva di indirizzo, di mediazione sociale e di intervento, di consulenza e collaborazione, anche rispetto agli Enti locali, in tutti i campi del "fare amministrazione", vedono la partecipazione oltre che dei responsabili delle amministrazioni periferiche dello Stato, anche dei rappresentanti delle autonomie 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 – parimenti 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 vera e propria risorsa per risolvere in sinergia tra più soggetti istituzionali e non, i problemi connessi al fenomeno migratorio.

Il **personale del Ministero dell'Interno** in servizio al 31 dicembre 2021 ammonta, complessivamente, a 154.128 unità, di cui 4.144 dirigenti e 149.984 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			
	967	Area I	Area II	Area III	
		847	8.451	6.286	
	Area Funzioni Centrali				
	I[^] fascia	II[^] fascia			
	4	135			
Totale: 1.106		Totale: 15.584			
POLIZIA DI STATO*	2.834*	99.333**			
CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO	204	35.067			
Totale generale 154.128 di cui	4.144	149.984			

(*) Tenuto conto del riconoscimento delle funzioni dirigenziali ai sensi del D. Lgs. n. 95/2017 e s.m.i..

(**) Dato complessivo di n. 3.605 allievi dei corsi di formazione per l'accesso ai ruoli della Polizia di Stato, così ripartiti: n. 3.599 allievi agenti; n. 6 allievi agenti tecnici.

Le informazioni sul personale non dipendente che opera presso l'Amministrazione possono essere desunte dalla "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.

(segue) 2.1- la struttura di Missione PNRR

A tale organizzazione si è recentemente unita quella che fa capo all'Unità di missione per la gestione del PNRR ai sensi del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108.

Si tratta di 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 generali:

- Ufficio I – coordinamento della gestione.
- Ufficio II – monitoraggio.
- Ufficio III – rendicontazione e controllo.

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.

Più nel dettaglio, 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, conflitti di interesse ed evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi.

L'Ufficio di monitoraggio coordina, invece, 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*.

Infine, 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.

2.2.- Valore pubblico

PRIORITÀ DI INTERVENTO DELL'AMMINISTRAZIONE

Nel triennio 2022-2024 l'Amministrazione dell'Interno, nel quadro della generale esigenza di razionalizzazione e controllo della spesa pubblica, orienterà l'azione amministrativa alle seguenti priorità politiche:

- 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*.
- B.** Potenziare la *governance* dell'accoglienza con interventi volti al rafforzamento della rete SAI (Sistema Accoglienza Integrazione). Accelerare le procedure delle Commissioni territoriali allineandole all'andamento dei flussi migratori e proseguire le attività finalizzate all'inclusione sociale dei titolari di protezione internazionale e quelle volte alla programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori non comunitari. Promuovere iniziative di cooperazione internazionale con l'Unione Europea e i Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori e garantire vie di accesso sicure e legali agli aventi realmente diritto attraverso i "corridoi umanitari". Proseguire le attività dirette alla realizzazione dei progetti di rimpatrio volontario assistito con misure di reintegrazione e garantire l'effettiva operatività sul territorio della rete dei Centri di permanenza per i rimpatri.
- 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, alla determinazione dei fabbisogni standard e delle capacità fiscali ed alla verifica dello stato di attuazione della legge n. 42 del 2009, secondo la previsione di cui all'art.1, comma 883, della legge di bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205/2017). 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. Accrescere la capacità di risposta del sistema di difesa civile in situazioni di crisi. 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.** Realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione dei piani e delle misure di prevenzione e repressione della corruzione, finalizzando nel contempo l'azione al potenziamento dell'informatizzazione e semplificazione dei sistemi amministrativi e delle procedure, alla valorizzazione delle risorse umane e all'incremento del reclutamento del personale, incentivando iniziative volte alla diminuzione dei costi e al recupero delle risorse.

OBIETTIVI E INDIRIZZI GENERALI DI INTERESSE DELL'AMMINISTRAZIONE

In armonia con le priorità di Governo, nonché con le strategie finalizzate alla riduzione della spesa pubblica, di seguito sono indicate le priorità politiche i cui contenuti sono trasfusi negli obiettivi correlati al bilancio dello Stato (*per la parte di competenza dell'Amministrazione dell'interno*) così come rappresentati nella Nota integrativa.

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;
 - la collaborazione con gli Enti locali;
 - 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 ed il rafforzamento della collaborazione internazionale con i Paesi nei quali il fenomeno è maggiormente rilevante;
 - 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 dell'interscambio informativo con i Paesi che presentano analoghe fenomenologie;
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;
 - il potenziamento dell'azione di contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata nel settore dei giochi e delle scommesse;
 - 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, valorizzando il ruolo di *single point of contact* (S.P.O.C.) del Servizio per la Cooperazione Internazionale di Polizia, nonché l'interoperabilità delle banche dati e la sicurezza delle reti di informazione e di quelle informatiche;
 - b) l'incremento dell'analisi strategico-operativa per orientare al meglio le attività sul territorio;
 - c) la negoziazione di strumenti pattizi internazionali con Paesi terzi o con Enti/Organizzazioni sovranazionali, finalizzati a rafforzare la cooperazione internazionale di polizia;
 - d) la definizione di unitarie e coerenti posizioni italiane nei fori unionali e multilaterali, condivise in ambito interforze ed intradipartimentale;
- 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.** implementazione dell'attività di prevenzione della criminalità comune mediante:
- l'ottimizzazione degli strumenti di controllo del territorio e dell'interoperabilità delle banche dati interforze, in particolare della Banca Dati Nazionale del DNA, anche per lo scambio dati a livello internazionale attraverso lo sviluppo di progetti tesi ad omogeneizzare le dotazioni tecnologiche ed a promuovere il miglioramento dello scambio informativo, della protezione e del principio di *accountability* nel trattamento dei dati;

- i progetti territoriali di sicurezza integrata sulla base dell'azione coordinata tra le diverse Forze di polizia, i privati e le istituzioni anche attraverso la realizzazione di sistemi di videosorveglianza, (art. 5, comma 2, lett. a), della legge n. 48/2017) a favore dei Comuni 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 e la promozione e il monitoraggio di atti di collaborazioni interistituzionali o con le forze sociali anche al fine dell'individuazione di *best practices*;
 - l'incremento di programmi di partecipazione e partenariato volti a realizzare interventi di sicurezza ad ampio raggio, di sicurezza sussidiaria, nonché di sicurezza "dedicata" per la tutela di particolari categorie e/o vittime di reato;
 - il potenziamento del contrasto ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
5. il potenziamento delle attività di controllo del territorio mediante l'adozione di soluzioni innovative in tema di dotazioni individuali, di infrastrutture informatiche (di ufficio, di bordo, personali, e di sala operativa) e per i veicoli destinati al controllo del territorio, al fine di assicurare la massima tutela del personale operante e per gestire, in maniera efficace, le sempre più ricorrenti situazioni critiche complesse. Verranno adottate misure volte a:
- la prosecuzione delle azioni a tutela della sicurezza pubblica finalizzate al contrasto delle discriminazioni;
 - l'implementazione, in condivisione con altri Organismi, dell'azione dell'Osservatorio Nazionale sui Furti di Rame (O.F.RA.) finalizzata a monitorare, valutare ed analizzare il fenomeno e proporre idonee strategie di prevenzione, mediante iniziative atte a diffondere la conoscenza del fenomeno per il miglioramento delle operazioni di contrasto su tutto il territorio nazionale;
 - la prosecuzione delle azioni volte all'aggiornamento evolutivo nel Sistema "Mipg Web" (modello di indagine di Polizia Giudiziaria via web) e della Banca Dati Nazionale DNA, nonché 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;
 - l'implementazione dell'azione dell'Osservatorio Nazionale sulle Manifestazioni Sportive (ONMS), attraverso una mirata attività di monitoraggio, valutazione ed analisi del fenomeno delle infiltrazioni criminali nel mondo dello sport e delle società sportive.

6. prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare mediante il potenziamento di strategie di intervento volte a:
- innalzare le capacità di rimpatrio degli uffici territoriali anche attraverso l'impiego sistematico delle piattaforme informatiche dedicate e della cooperazione con il Centro Europeo per i rimpatri dell'Agenzia Frontex ("*FRONTières Extérieures*");
 - proseguire le politiche di cooperazione internazionale e l'intervento dell'Unione Europea nella sicurezza delle frontiere, lungo le rotte scelte dalle organizzazioni criminali per il traffico di immigrati;
 - potenziare la cooperazione bilaterale e multilaterale anche con i Paesi terzi e l'intervento dell'Unione Europea in materia di riammissione, per conferire maggiore efficacia alla politica del rimpatrio;
 - elevare gli *standard* della sorveglianza marittima, anche attraverso l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche;
 - potenziare la capacità di coordinamento dell'Agenzia Frontex ("*FRONTières Extérieures*") alla luce del Regolamento dell'Unione Europea (EU) nr. 2019/1896 del 13.11.2019 relativo alla nuova Guardia di frontiera e costiera europea, monitorando le attività di controllo delle frontiere poste in essere dagli Stati membri, sulla base della metodologia condivisa, sia in materia di organizzazione di operazioni congiunte, sia attraverso la piena applicazione di "EUROSUR" (*European Border Surveillance System*) e l'attività del Centro Nazionale di Coordinamento;
 - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati alla gestione dei rimpatri ed ai controlli delle frontiere, nonché allo sviluppo della *capacity building* dei Paesi terzi di origine e/o transito dei flussi migratori;
 - potenziare la capacità di controllo dei Paesi più esposti al traffico dei flussi migratori mediante il consolidamento di nuovi mezzi e tecnologie - quali l'interoperabilità delle banche dati - nonché la formazione professionale delle Forze di polizia straniere coinvolte, anche a seguito di specifici accordi internazionali con il supporto delle Agenzie europee e in particolare dell'Agenzia Frontex;
 - rafforzare l'efficacia dei controlli di frontiera presso gli scali marittimi ed aerei nonché i controlli di retrovalico presso le frontiere interne terrestri per contrastare e monitorare i movimenti secondari, anche mediante l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche, curando, nel contempo, l'implementazione della formazione specialistica (es. falso

documentale, lingue straniere, tecniche operative e ogni ulteriore tipologia di corsi finalizzati a sviluppare negli operatori di frontiera il giusto approccio culturale nell'espletamento delle attività loro demandate).

7. implementazione dei livelli di sicurezza stradale e ferroviaria mediante: l'accrescimento della cultura della legalità e della sicurezza, sia in ambito stradale, attraverso operazioni aggiuntive di controllo mirato, di supporto all'ordinaria attività nei confronti dei conducenti di veicoli per il rispetto del Codice della Strada, sia in ambito ferroviario, attraverso il potenziamento dei servizi di prevenzione;
8. implementazione dei livelli di sicurezza delle comunicazioni mediante:
 - 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.
9. modernizzazione del sistema di sicurezza e rafforzamento delle condizioni di sicurezza e 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 completamento degli interventi promossi nell'ambito del "Piano Azione Giovani Sicurezza e Legalità";
 - il completamento delle attività connesse all'attuazione degli strumenti finanziari europei a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza nel ciclo di programmazione 2014-2020, il PON Legalità 2014-2020, rivolto prevalentemente alle Regioni del Sud del Paese (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) con il relativo Programma complementare Azione e Coesione (PAC) "Legalità 2014-2020", e il Fondo Sicurezza Interna (*Internal Security Fund -ISF*) 2014-2020;
 - programmazione e attuazione degli strumenti finanziari del nuovo ciclo di programmazione 2021-2027, a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza.
10. valorizzazione delle risorse umane anche mediante:

- l'ottimizzazione di progetti di formazione destinati al personale di organismi diversi dalle Forze di polizia impegnato, in virtù di norme e di specifiche convenzioni stipulate con gli Enti locali interessati, nella "sicurezza urbana", nella "sicurezza sussidiaria", nella "sicurezza complementare";
- l'ottimizzazione delle risorse in atto per finalità istituzionali delle Forze di polizia, anche con interventi di razionalizzazione dei presidi sul territorio e con il miglioramento del processo di programmazione e verifica dei risultati della spesa;
- l'analisi e lo sviluppo di attività assistenziali e preventive nei confronti del personale della Polizia di Stato in relazione alle disposizioni normative in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica.

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

1. potenziare la rete SAI assicurando l'incremento dei posti in relazione all'andamento del flusso migratorio, anche con riferimento ai minori stranieri non accompagnati e, in relazione alle necessità di accoglienza di cittadini afghani e ucraini giunti in Italia a seguito dell'evacuazione umanitaria;
2. implementare le misure volte a garantire l'ottimale accoglienza dei minori stranieri non accompagnati anche attraverso l'adozione del DPCM previsto dall'art. 19 *bis* del Decreto Legislativo n. 142/2015, recante le modalità di svolgimento del colloquio con il minore accolto nelle strutture di prima accoglienza;
3. promuovere azioni dirette a migliorare la capacità della *governance* per la presa in carico di persone portatrici di esigenze specifiche, anche attraverso il rafforzamento dell'azione di coordinamento e raccordo degli enti e istituzioni interessate, ivi comprese le organizzazioni internazionali operanti nel settore;
4. proseguire nell'attività di supporto alle Prefetture-UTG nell'applicazione del capitolato di appalto approvato con D.M. 29 gennaio 2021, riguardante la gestione e il funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo;
5. rafforzare la capacità di monitoraggio qualitativo del sistema di accoglienza, attraverso il supporto alle Prefetture-UTG nella pianificazione, nello svolgimento e nella valutazione dell'attività ispettiva nei centri;
6. ottimizzare il sistema delle procedure di asilo in modo da garantire la tempestività delle decisioni assunte dalle Commissioni territoriali per accelerare il percorso finalizzato al riconoscimento della protezione internazionale per gli aventi diritto e garantire l'applicazione delle ulteriori previsioni normative, in tema di

- “protezione speciale”, introdotte dal decreto-legge n. 130/2020, convertito nella legge n. 173/2020;
7. 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*;
 8. monitorare in *partnership* con UNHCR e EUAA (già EASO), la qualità delle decisioni e la tempistica delle procedure di asilo in aderenza al sistema comune di asilo europeo;
 9. ottimizzare le risorse interne e comunitarie 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 Nazionale di integrazione, con iniziative di intervento e sostegno alle politiche di inclusione territoriale degli immigrati regolari nel rispetto dei territori ospitanti, anche attraverso la valorizzazione del ruolo del Consigli territoriali per l’immigrazione e il rafforzamento degli Sportelli Unici per l’immigrazione;
 10. proseguire la programmazione annuale dei flussi di 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. 130/2020, convertito in legge n. 173 del 18 dicembre 2020 che hanno soppresso il limite delle quote stabilite nell’ultimo decreto emanato;
 11. 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);
 12. proseguire le attività finalizzate alla realizzazione degli interventi di rimpatrio volontario assistito (R.V.A.) con misure di reintegrazione dello straniero nel Paese di origine attraverso il sostegno finanziario derivante dalle risorse nazionali ed europee. In particolare, a valere sul Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) vengono realizzati percorsi di rimpatrio volontario assistito con attenzione anche alla presa in carico di soggetti appartenenti alle categorie vulnerabili;
 13. 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 Sati Membri e Associati e gestisce i fondi messi a disposizione dalla Commissione UE per il finanziamento delle azioni programmate in alcuni Paesi africani, cofinanziato per il 10%. Per mezzo di progettualità implementate in loco, mirate allo sviluppo economico e sociale di quei Paesi, si intende contribuire alla loro crescita, costruendo alternative valide e sostenibili alla migrazione irregolare;

14. garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne abbia realmente diritto, con la prosecuzione del Programma di reinsediamento e dei "corridoi umanitari" e delle "evacuazioni umanitarie" che consentono, tramite 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;
15. proseguire le attività di analisi e di approfondimento delle proposte legislative, della Commissione europea presentate nell'ambito del "Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo", con l'obiettivo di rafforzare la strategia negoziale del nostro Paese;
16. dare avvio alla nuova programmazione del fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2021-2027, a cura dell'Autorità di gestione, con gli adempimenti prodromici al finanziamento degli interventi sugli assi tematici del fondo.

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, della definizione condivisa dei fondi perequativi e di una più ampia riflessione circa la rispondenza del federalismo fiscale finora attuato ai principi base della Legge n. 42 del 2009, proseguendo il percorso previsto dall'art. 1, comma 883, della legge di Bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205/2017), e proponendo, se del caso, gli opportuni correttivi;
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 (TUOEL) 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 (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 in materia di ordinamento degli enti locali, le attività di 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. lo sviluppo della capacità di intervento del sistema di soccorso pubblico, mediante l'ammodernamento ed il potenziamento dei mezzi e delle attrezzature associati a progetti di innovazione, ricerca e sviluppo in linea con le esigenze della transizione ecologica, 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. il ridisegno organizzativo, lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze nel settore della lotta attiva agli incendi di bosco e di vegetazione (AIB);
3. l'incremento delle capacità di risposta a 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;

4. l'implementazione delle capacità di auto-orientamento, anche attraverso la diffusa conoscenza dei processi di digitalizzazione, le misure di rafforzamento delle competenze del personale, il completamento del percorso di adozione degli *standard* di servizio;
5. la valorizzazione del capitale umano attraverso la ricerca di soluzioni innovative nei processi di reclutamento e nei percorsi di carriera, nello sviluppo delle componenti specialistiche ai fini del loro impiego integrato in scenari di crescente complessità;
6. lo sviluppo delle capacità decisionali della catena di comando nella gestione delle crisi; promozione e rafforzamento della cooperazione interistituzionale a livello nazionale e internazionale in materia di difesa civile. Analisi e sviluppo delle pianificazioni di difesa civile;
7. 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 prodotti antincendio, finalizzati alla sicurezza delle persone ed alla tutela dei beni e dell'ambiente;
8. 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;
9. lo studio, il miglioramento ed il controllo di materiali, mezzi ed attrezzature antincendio e di soccorso per la sicurezza del personale;
10. la promozione della ricerca e della cooperazione interistituzionale, a livello nazionale ed internazionale, per le indagini, lo studio e la sperimentazione di materiali, strutture e impianti finalizzati ad arginare il fenomeno degli infortuni sul lavoro, a incrementare la sicurezza antincendio e ad elaborare norme tecniche di settore;
11. l'accelerazione della trasformazione digitale attraverso la pianificazione strategica, i percorsi di formazione, la cultura della collaborazione, l'individuazione delle competenze digitali;
12. l'incremento del ricorso a strumenti finanziari extra bilancio, in particolare per il potenziamento delle strutture e dei mezzi dedicati al soccorso, alla gestione delle emergenze ed alla sicurezza;
13. la promozione di iniziative e di campagne informative, effettuate anche in accordo con soggetti pubblici e privati nonché, talora, mirate a particolari segmenti della società civile, per la sicurezza 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. l'implementazione degli interventi volti a dare attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza, nel quadro delle più recenti normative intervenute;
2. il potenziamento del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione nella Pubblica Amministrazione e relativa gestione degli strumenti e dei presidi previsti dalla vigente normativa;
3. il miglioramento del processo di programmazione e controllo della spesa, attraverso la realizzazione di programmi di analisi, revisione e potenziamento delle dotazioni tecnologiche;
4. la semplificazione, razionalizzazione e reingegnerizzazione dei processi, per rendere più efficaci i servizi al cittadino, potenziando l'uso delle tecnologie informatiche e telematiche e la fruizione *on line* di informazioni e servizi;
5. l'attuazione degli interventi di riorganizzazione, a livello centrale, degli uffici dirigenziali di livello generale dell'Amministrazione civile, conseguenti alla prevista istituzione di due nuove Direzioni centrali nell'ambito, rispettivamente, del Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione e del Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, con successiva individuazione e definizione dei compiti degli uffici e dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale nell'ambito delle strutture interessate e conseguente rimodulazione della ripartizione dei contingenti di personale contrattualizzato non dirigente dell'Amministrazione civile;
6. la valorizzazione delle risorse umane anche attraverso l'incremento del reclutamento del personale, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile e l'attivazione di meccanismi di impiego flessibile finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
7. l'impiego di forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale nell'ambito delle procedure di competenza delle Prefetture-UTG, con particolare riguardo all'applicazione del sistema sanzionatorio amministrativo, mediante l'uso esclusivo di modalità telematiche nelle comunicazioni con gli organi accertatori delle violazioni e con le altre Amministrazioni interessate al procedimento;
8. la verifica sul territorio nazionale del rilascio automatizzato delle comunicazioni e delle informazioni antimafia attraverso il monitoraggio sul funzionamento dell'operatività della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia secondo le modalità recate dal Regolamento approvato con il D.P.C.M. 30 ottobre 2014, n. 193 e in previsione di nuovi collegamenti con banche dati esterne. Il potenziamento delle attività di prevenzione

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

9. la prosecuzione dell'attività di *governance* per il completamento dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR).

Lo sviluppo nell'ANPR di nuove funzionalità nell'ottica di migliorare i servizi resi al cittadino ed elevare il livello di digitalizzazione e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, la realizzazione di nuove funzionalità nell'ambito del Portale ANPR per consentire l'accesso ai cittadini possessori di Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), di carta d'identità elettronica (CIE) o di Carta Nazionale dei Servizi (CNS) ad alcuni servizi telematici quali le richieste di cambio di residenza *on line* (art. 30 decreto-legge n. 76/2020) o la correzione di errori materiali.

In materia di ANPR "estesa", prosecuzione delle attività di realizzazione dell'Archivio nazionale dei registri di stato civile mediante l'analisi, con la collaborazione dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e con il Dipartimento per la trasformazione digitale, dei nuovi procedimenti relativi agli eventi di stato civile. Definizione della relativa progettualità sulla base degli elementi forniti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per il necessario finanziamento attraverso le risorse economiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Sperimentazione della piattaforma informatica denominata "Accordi di fruizione" – progettata con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il Dipartimento per la trasformazione digitale e sottoposta al preventivo parere del Garante della protezione dei dati personali – allo scopo di rendere disponibili alle Pubbliche Amministrazioni i dati contenuti nell'ANPR ed avvio della fase sperimentale di collegamento con alcune Amministrazioni pubbliche centrali e locali;

10. la prosecuzione, sulla base delle previsioni contenute nel contratto CIE 2021 in fase di sottoscrizione con l'Istituto Poligrafico Zecca dello Stato (IPZS), delle attività finalizzate ad agevolare il rilascio della Carta d'identità elettronica (CIE) da parte dei Consolati in favore dei cittadini italiani residenti all'estero, in attuazione delle modalità tecniche ed organizzative previste dal D.M. 19 luglio 2019 recante "Emissione della Carta d'identità elettronica da parte dei Consolati" e delle relative modifiche. Avvio delle attività tecnico-normative necessarie per consentire il rilascio della CIE ai cittadini italiani residenti all'estero da parte del Comune d'iscrizione AIRE. Prosecuzione delle attività di adeguamento al Regolamento UE n. 1157/2019 che stabilisce l'eliminazione graduale dei documenti che non soddisfano le norme minime di sicurezza di cui al documento ICAO 9303 o che non presentano le caratteristiche indicate dal

medesimo Regolamento.

Realizzazione delle attività per il potenziamento delle infrastrutture centrali, necessarie per il completamento del "Sistema automatizzato di federazione per i *Service Provider*" che consente l'accesso ai servizi digitali delle Pubbliche Amministrazioni attraverso l'utilizzo del documento elettronico in applicazione dell'art. 24 del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76 (cd. Decreto Semplificazioni).

Sviluppo di nuovi servizi di prevenzione e monitoraggio finalizzati alla sicurezza del circuito di emissione del documento e implementazione del servizio di assistenza ai cittadini;

11. il completamento delle attività finalizzate alla reingegnerizzazione dell'Anagrafe degli amministratori locali e regionali, di cui all'art. 76 del decreto legislativo n. 267/2000, anche in coerenza con gli obiettivi e le priorità indicati nel Piano per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione (Italia digitale 2026) e nel documento 2030 *Digital Compass*, al fine di un servizio sempre più efficiente e facilmente accessibile agli utenti;
12. la valorizzazione e il rafforzamento della figura del segretario comunale e provinciale, anche attraverso Piani di assunzione con procedure pubbliche, con particolare riferimento al contesto dell'anticorruzione e della trasparenza a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento dell'attività amministrativa.

2.2.1. (segue) Il PNRR

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

Il **Dicastero** è, in primo luogo, **titolare** di cinque investimenti, per un ammontare complessivo di risorse pari a € 12.489.800.000,00:

- M2C2, Investimento 4.4.3 – Rinnovo del parco veicoli dei vigili del fuoco – per un ammontare complessivo di € 424.000.000,00.
L'obiettivo è quello dell'acquisto di 3.500 veicoli leggeri completamente elettrici e 300 mezzi pesanti a biometano (200 in uso negli aeroporti e 100 per il soccorso urbano). L'investimento prevede anche l'acquisto e l'installazione di 875 stazioni di ricarica. La misura permetterà la graduale sostituzione dei veicoli leggeri, del 10% dei veicoli pesanti e del 60% dei veicoli aeroportuali da destinare al soccorso tecnico nelle principali aree urbane. L'investimento in parola 4.4.3 si colloca nell'ambito della Missione 2, Componente 2 (M2C2) del PNRR che si focalizza su energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile.

- M2C4, Investimento 2.2 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni – per un ammontare complessivo di € 6.000.000.000,00.
Tramite l'investimento 2.2 si punta ad aumentare la resilienza del territorio attraverso un insieme eterogeneo di interventi (di portata piccola e media) da effettuare nelle aree urbane
I progetti riguardano interventi finalizzati alla:
 - a) prevenzione e mitigazione dei rischi connessi al rischio idrogeologico e messa in sicurezza dei centri abitati;
 - b) messa in sicurezza degli edifici (miglioramento e adeguamento sismico);
 - c) efficienza energetica degli edifici e degli impianti di illuminazione pubblica.

L'investimento 2.2 si colloca nell'ambito della Missione 2, Componente 4 (M2C4) del PNRR dedicata alla tutela del territorio e della risorsa idrica. Le relative risorse sono gestite dal 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 € 3.300.000.000,00.
L'investimento 2.1 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 rifunionalizzazione 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.

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. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

- M5C2, Investimento 2.2 – Piani Urbani Integrati, progetti generali - per un ammontare complessivo di € 2.493.800.000,00.

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. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

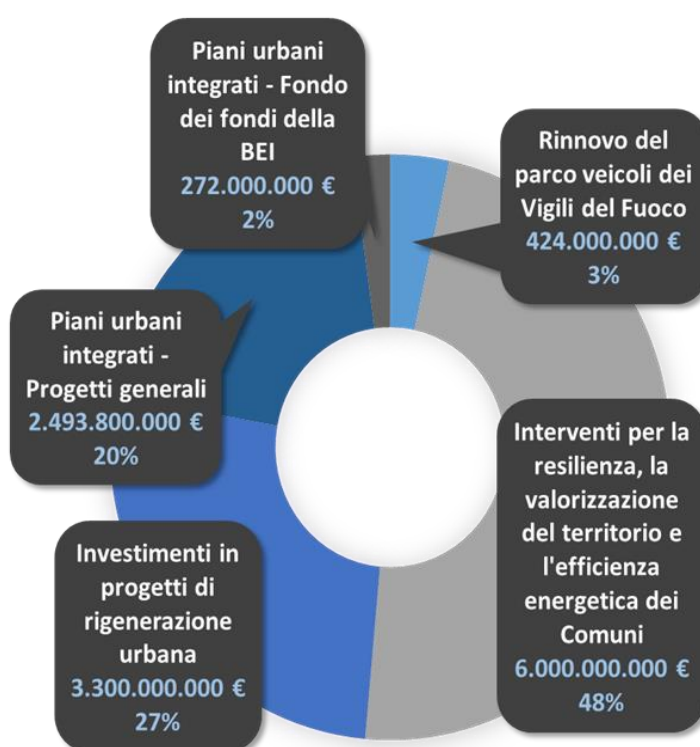
- M5C2, Investimento 2.2b – Piani Urbani Integrati, Fondo dei Fondi BEI – per un ammontare complessivo di € 272.000.000,00.

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.



Va, inoltre, segnalata un'altra serie di progetti per i quali il Dicastero dell'interno è soggetto attuatore e che afferiscono ad interventi sul versante della modernizzazione digitale e della valorizzazione dei beni del Fondo Edifici di Culto.

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;

- di investimenti strategici in tema di *Cybersecurity* a cura del Dipartimento della Pubblica sicurezza:
 - a) "C-LABS", che prevede la realizzazione di 28 laboratori per l'analisi forense, presso i Compartimenti, le Sezioni Distrettuali ed il CNAIPIC (Polizia Postale) – finanziamento di 28.000.000 di euro;
 - b) realizzazione del Centro di valutazione C.V. del Ministero dell'Interno, previsto in seno al CERT di prossima istituzione (Polizia Postale) – finanziamento di 9.500.000 di euro;
 - c) realizzazione del *Security Operation Center* - S.O.C. del Dipartimento della P.S. (D.C.S.T.L.G.P.) – finanziamento di 30.000.000 di euro.
- della digitalizzazione del Ministero dell'interno per un valore di 107.000.000 di euro. L'investimento è volto al potenziamento delle infrastrutture digitali del Dicastero, mediante: la realizzazione di connettività a banda larga delle sedi e *cabling* degli uffici; il potenziamento dei CED attraverso la realizzazione di un *cloud* e meccanismi di interoperabilità tra le banche dati; sviluppo dei servizi applicativi e piattaforme abilitanti; interventi di digitalizzazione dei servizi interni, finalizzati a fornire più efficaci servizi al cittadino grazie all'integrazione con le infrastrutture abilitanti quali AppIO, Servizio Pubblico di Connettività, PagoPA ed altre applicazioni specifiche. In totale si tratta di 45 processi da reingegnerizzare, suddivisi nei Dipartimenti del Ministero dell'Interno:

Dei 45 processi previsti, per le scadenze Europee del piano, 7 devono essere realizzati entro il 31 dicembre del 2023, i rimanenti 38 entro giugno 2026.
- del restauro dei luoghi di culto e del patrimonio di proprietà del Fondo Edifici di Culto, a cura del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione: in particolare, la Direzione centrale degli affari di culto e per l'amministrazione del Fondo edifici di culto ha elaborato un vasto programma di interventi di messa in sicurezza e di restauro delle chiese di proprietà, che comprende n. 286 progetti per un importo complessivo per un valore di circa 250.000.000 di euro.

Tutti gli interventi del PNRR del Ministero dell'interno, sia quelli a titolarità diretta che quelli per i quali l'Amministrazione è soggetto attuatore, implicheranno la necessità di prevedere, per il 2023 e le annate

successive, specifici obiettivi strategici ed operativi destinati ad impattare nei processi di pianificazione della *performance*.

3.- Performance

Come già rappresentato in premessa, il Piano per la *performance*, limitatamente al 2022, è stato adottato con decreto del Ministro dell'interno dello scorso 29 aprile e al quale si invia.

Il Decreto di approvazione e il correlato piano sono consultabili sul sito istituzionale dell'amministrazione al seguente *link*:

<https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance>

4.- Rischi corruttivi e trasparenza

Anche il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, limitatamente al 2022, è stato adottato con decreto del Ministro dell'interno dello scorso 29 aprile e al quale si rinvia.

Il Decreto di approvazione e il correlato piano sono consultabili sul sito istituzionale dell'amministrazione *link*:

<https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-corruzione/piano-triennale-prevenzione-corruzione-e-trasparenza>

5.- Organizzazione e capitale umano

5.1.- Il personale dell'Amministrazione civile dell'interno

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) annovera tra le proprie competenze istituzionali la definizione delle politiche del personale dell'amministrazione civile e la gestione delle risorse umane.¹

¹ Per un approfondimento sull'organizzazione del Dipartimento, l'articolazione degli Uffici e i contatti si rinvia al sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente, al *link*

In particolare, il Dipartimento cura, attraverso la Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile, la pianificazione dei fabbisogni, il reclutamento, la gestione delle procedure selettive interne, la formazione e lo sviluppo professionale, la valutazione, la progressione di carriera, i sistemi d'incentivazione economica e le attività socio-culturali a favore del personale, la mobilità interna ed esterna, i procedimenti disciplinari, il contenzioso e ogni altro aspetto concernente la gestione del rapporto di lavoro.

Il personale civile governato dal Dipartimento appartiene a tre differenti ruoli, ciascuno dei quali è disciplinato da un distinto ordinamento.

In particolare, le risorse umane delle quali il Dipartimento è responsabile sono composte:

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

Il personale con qualifica dirigenziale presta servizio presso gli Uffici centrali e presso le Prefetture – UTG. Il personale non dirigenziale è distribuito tra gli Uffici centrali, le Prefetture – UTG e gli Uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza (Questure, Commissariati ...).

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, l'asilo.

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: prefetto, viceprefetto e viceprefetto aggiunto. 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.

I dirigenti della carriera prefettizia sono affiancati, per l'esercizio delle loro funzioni, dal **personale dirigente dell'area funzioni centrali**. La disciplina del rapporto di lavoro di tale seconda categoria di personale è il risultato del percorso di privatizzazione che ha riguardato il rapporto di pubblico impiego. La dirigenza *contrattualizzata* ha un'unica qualifica e si articola in due fasce: i dirigenti generali, di prima fascia, e quelli non generali, di seconda fascia.

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, 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 oggetto di negoziazione sono regolati dai contratti collettivi nazionali. Attualmente è in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali per il triennio 2016 - 2018, sottoscritto il 9 marzo 2020.

Il **personale non dirigente del comparto funzioni centrali** - anch'esso, naturalmente, in regime di privatizzazione - dal 2011 è suddiviso in tre aree funzionali, alle quali corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: l'area III, che ricomprende i funzionari, l'area II che include gli assistenti e gli operatori e l'area I, nella quale è confluito il personale che nel precedente ordinamento professionale era inquadrato nella figura di ausiliario. Le aree sono individuate mediante le declaratorie, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento. In coerenza con i relativi contenuti, nell'area sono individuati i profili professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da un insieme di competenze e di conoscenze specifiche.

L'articolazione del personale sopra descritta è destinata ad essere rivista per effetto dell'entrata in vigore del nuovo 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.

Il contratto introduce un nuovo sistema di classificazione del personale non dirigente, articolato su quattro aree, di cui una destinata alle *elevate professionalità - EP*. A parità di inquadramento giuridico, il modello prevede avanzamenti retributivi correlati alle competenze professionali progressivamente acquisite, attribuiti mediante procedura selettiva che contempera le esigenze di premialità e di inclusività. Tale modello intende favorire lo sviluppo professionale, valorizzare il merito e incoraggiare percorsi di crescita all'interno dell'organizzazione.

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'organizzazione degli Uffici centrali del Ministero dell'interno è stata recentemente ridefinita con il d.P.C.M. 11 giugno 2019, n. 78.

Il regolamento applica il taglio del 20% degli uffici dirigenziali di livello generale previsto, nell'ambito delle misure di spending review varate dal Governo Monti, dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e ridetermina la dotazione organica del personale di livello dirigenziale generale appartenente alla carriera prefettizia, provvede all'indicazione del numero massimo degli uffici di livello non generale nei quali si articolano i Dipartimenti e detta la disciplina del procedimento per la loro individuazione e per la ripartizione del personale contrattualizzato non dirigenziale.

Contestualmente, il regolamento attua una ridefinizione e una parziale redistribuzione delle competenze delle strutture centrali

dell'Amministrazione, che ha come obiettivo quello di razionalizzare l'assetto organizzativo e potenziarne l'efficienza.

Il regolamento ridisegna l'organizzazione e le funzioni dei cinque Dipartimenti nei quali si articola il Dicastero, ferma la disciplina degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, che rimane regolata dal decreto del Presidente della Repubblica 21 marzo 2002, n. 98. Le scelte organizzative adottate muovono dalla considerazione del complesso quadro ordinamentale che sostiene le funzioni e i compiti assegnati al Dicastero, nonché dalla volontà di valorizzare le molteplici professionalità offerte dalla presenza, all'interno della stessa Amministrazione, di distinte categorie di personale aventi diverso ordinamento (oltre al personale dell'amministrazione civile sopra descritto, il personale della Polizia di Stato e quello del Corpo nazionale dei vigili del fuoco).

Tra le modifiche più significative si segnala la riallocazione delle funzioni di "amministrazione generale" dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali a questo Dipartimento (che acquisisce l'attuale denominazione di Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie). Il Dipartimento acquisisce, altresì, ulteriori competenze in materia di prevenzione amministrativa per la tutela della legalità e di trasparenza.

Il ridefinito assetto delle strutture dirigenziali di livello generale e non generale centrali e periferiche ha introdotto rilevanti novità nell'impianto organizzativo degli uffici dell'Amministrazione:

- al centro, rafforzando la funzione di amministrazione generale e la *mission* riguardante la prevenzione amministrativa dei fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata di stampo mafioso nel tessuto economico-produttivo, attraverso l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento, di una nuova Direzione centrale per l'amministrazione generale e le Prefetture - Uffici territoriali del Governo, presso la quale svolgono un ruolo di primo piano, anche in chiave di supporto rispetto alle esigenze del territorio, gli uffici dirigenziali deputati alla trattazione delle questioni inerenti al rilascio delle certificazioni antimafia e alla Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia - BDNA;
- sul territorio, attraverso l'introduzione, per le aree dirigenziali riservate alla carriera prefettizia che trattano materie di particolare rilevanza, del modello dell'*Ufficio di staff*, sinora previsto solo in ambito ministeriale.

L'iter di attuazione del progetto di riorganizzazione è proseguito con l'adozione, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del DPCM 78/2019, dei decreti ministeriali che individuano gli uffici di livello dirigenziale non generale e ne definiscono i compiti.

In particolare, sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- decreto del Ministro dell'interno del 23 luglio 2020, recante l'individuazione dei posti di funzione dei viceprefetti e dei viceprefetti aggiunti negli Uffici centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 23 luglio 2020, che individua, nell'ambito degli Uffici centrali e periferici, i posti di funzione dei dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 5 novembre 2020, recante l'individuazione dei posti di funzione dei viceprefetti e dei viceprefetti aggiunti nell'ambito delle Prefetture-UTG e dei Commissariati del Governo per le province di Trento e di Bolzano;
- decreto del Ministro dell'interno del 13 novembre 2020, che disciplina la graduazione delle posizioni funzionali dei dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 26 gennaio 2021, recante la graduazione delle posizioni funzionali dei dirigenti prefettizi nell'ambito degli Uffici centrali e delle Prefetture-UTG.

Con D.P.R. 19 novembre 2021, n. 231, sono state apportate alcune modifiche al DPCM 78/2019.

In particolare, il DPR 231 prevede:

- l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento della pubblica sicurezza, della Direzione centrale per la polizia scientifica e la sicurezza cibernetica, deputata ad occuparsi – oltrechè del coordinamento delle attività di pertinenza della Specialità della Polizia postale e delle comunicazioni della Polizia di Stato – anche dei compiti in materia di sicurezza cibernetica demandati al Ministero dell'interno;
- l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, della Direzione centrale per le risorse finanziarie, al fine di assicurare una maggiore funzionalità al Dipartimento nella gestione delle attività economico-finanziarie connesse al fenomeno migratorio;
- l'istituzione, nell'ambito di questo Dipartimento, della Direzione centrale per l'innovazione tecnologica per l'amministrazione generale, al fine di incentivare il processo di digitalizzazione delle attività del Dipartimento e della rete delle Prefetture e accelerare l'innovazione tecnologica.

Con decreto del Ministro dell'interno del 31 marzo 2022, sono state adottate le misure organizzative conseguenti all'istituzione delle ultime due nuove Direzioni centrali.

5.1.1.- (segue) la pianificazione strategica del personale

1 Dotazione organica e personale in servizio

A) Consistenza della dotazione organica del personale

In esecuzione di quanto disposto dal decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, recante "*Diposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini*", con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 maggio 2015 sono state rideterminate le dotazioni organiche del personale appartenente alla carriera prefettizia, alle qualifiche dirigenziali di prima e seconda fascia dell'Area funzioni centrali, nonché del personale contrattualizzato non dirigenziale delle Aree terza, seconda e prima.

Successivamente, l'articolo 32 del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132, ha dettato i criteri per procedere alla ridefinizione della dotazione organica dei posti di livello dirigenziale generale riservati ai Prefetti e con il D.P.C.M. 11 giugno 2019, n. 78, in esecuzione del citato articolo 32, la dotazione organica dei Prefetti è stata nuovamente rideterminata in n. 139 unità.

Inoltre, ai sensi dell'art. 19 della legge 11 ottobre 2018 n. 125, nel 2018 a seguito del transito di n. 2 unità di personale dell'Area funzionale terza presso l'Agenzia per la Cooperazione allo Sviluppo, la relativa dotazione organica deve essere ridotta dello stesso numero di unità transitate.

Da ultimo si evidenzia che con decreto del Presidente della Repubblica 19 novembre 2021, n. 231, è stato adottato il Regolamento recante modifiche al regolamento concernente l'organizzazione degli uffici centrali di livello dirigenziale generale del Ministero dell'interno, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 78/2019.

Su tali basi, le dotazioni organiche del personale dell'Amministrazione civile dell'interno sono così determinate:

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	
Prefetto	139
Viceprefetto	700
Viceprefetto aggiunto	572
Totale	1.411

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE	
Dirigenti prima fascia	6
Dirigenti seconda fascia	193
Totale	199

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE	
Area terza	8.354
Area seconda	10.883
Area prima	1.310
Totale	20.547

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE: n. 22.159
--

Per la migliore comprensione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione civile dell'interno occorre tuttavia considerare le sottoindicate disposizioni normative che, per quanto concerne specificatamente il personale con la qualifica di prefetto, prevedono che:

- Art. 237 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3: *"I prefetti della Repubblica possono, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, essere collocati a disposizione del Ministero dell'interno, quando sia richiesto dall'interesse del servizio.*

I prefetti collocati a disposizione vi possono rimanere per tre anni, salvo quando siano investiti di incarichi speciali, nel qual caso lo stato di disposizione si protrae per tutta la durata dell'incarico stesso."

I prefetti a disposizione non possono eccedere il numero di due oltre quelli dei posti del ruolo organico.

- Art. 3 bis, comma 1, del decreto legge 29 ottobre 1991, n. 345, convertito dalla legge 30 dicembre 1991, n. 410: *“Per le esigenze connesse allo svolgimento dei compiti affidati all’Alto Commissario per il coordinamento della lotta contro la delinquenza mafiosa dalla vigente normativa e per quelle connesse all’attuazione del decreto legge 31 maggio 1991, n. 164, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 luglio 1991, n. 221, su proposta del Ministro dell’interno, un’aliquota di prefetti, nel limite del 5 per cento della dotazione organica, può essere collocata a disposizione, oltre a quella stabilita dall’articolo 237 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e in deroga ai limiti temporali ivi previsti”.*

- Art. 12, comma 2-bis, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139: *“Per l’espletamento degli incarichi di gestione commissariale straordinaria, nonché per specifici incarichi connessi a particolari esigenze di servizio o a situazioni di emergenza, i prefetti entro l’aliquota dell’1 per cento, i viceprefetti ed i viceprefetti aggiunti, entro l’aliquota del 3 per cento della dotazione organica, possono essere collocati in posizione di disponibilità per un periodo non superiore al triennio, prorogabile con provvedimento motivato per un periodo non superiore ad un anno.”.*

In base a tali disposizioni, anche ai fini delle valutazioni finanziarie riferibili al personale dell’Amministrazione civile, occorre dunque tenere presente che, in termini di dotazione organica, sussistono ulteriori n. 10 posizioni di Prefetto rispetto a quanto stabilito dal D.P.C.M. n. 78/2019.

Per quanto concerne, invece, le dotazioni organiche dei profili professionali del personale contrattualizzato non dirigenziale delle Aree funzionali terza, seconda e prima fissate dal decreto ministeriale 16 dicembre 2003, si evidenzia che – in conseguenza della riduzione operata con il D.P.C.M. 22 maggio 2015 – è in via di definizione l’elaborazione di una nuova pianta organica, aggiornata a livello centrale e periferico anche in relazione alle esigenze professionali necessarie all’ottimale espletamento delle funzioni istituzionali dell’Amministrazione.

Nelle more della adozione del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019/2021 sottoscritto in data 9 maggio 2022, si riportano i profili professionali individuati dal Contratto collettivo integrativo dell’Amministrazione civile dell’interno sottoscritto in data 20 settembre 2010.

AREA FUNZIONALE TERZA	AREA FUNZIONALE SECONDA	AREA FUNZIONALE PRIMA
Funzionario Amministrativo	Assistente Amministrativo	Ausiliario
Funzionario Assistente Sociale	Assistente Economico Finanziario	Ausiliario Tecnico
Funzionario di Biblioteca	Assistente Informatico	
Funzionario Economico Finanziario	Assistente Linguistico	
Funzionario Informatico	Assistente Tecnico	
Funzionario Linguistico	Sorvegliante degli equini	
Funzionario Statistico	Operatore amministrativo	
Funzionario Tecnico	Operatore Tecnico	
	Addetto agli equini	

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della dotazione organica del personale dell'Amministrazione civile (*grafico 1 e 2*).

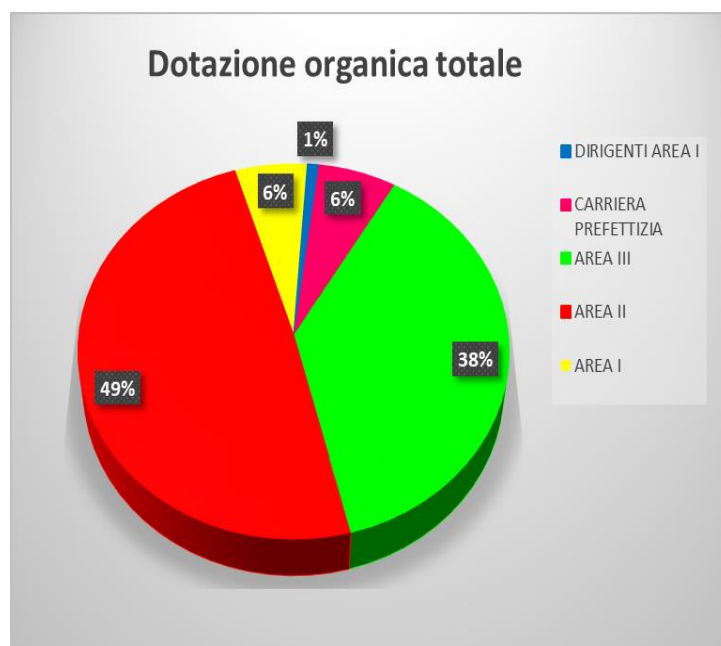


Grafico 1.



Grafico 2.

B) *Personale in servizio*

Alla data del 1° gennaio 2022 risultano in servizio le seguenti unità di personale

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	
Prefetto	154
Viceprefetto	621
Viceprefetto aggiunto	185
Consiglieri	0
Totale	960

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE	
Dirigenti prima fascia	4
Dirigenti seconda fascia	135
Totale	139

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE	
Area terza	6.221
Area seconda	8.386
Area prima	839
Totale	15.446

**TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO
AL 1° GENNAIO 2022: 16.545**

C) Personale in comando o altra forma di utilizzo

Per fare fronte alle esigenze connesse ai compiti di istituto e garantire la funzionalità dei servizi, presso l'Amministrazione civile dell'interno prestano servizio in posizione di comando o altra forma di utilizzo unità di personale proveniente da altre amministrazioni di cui si evidenziano i relativi contingenti.

QUALIFICHE	N.
Dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali	15
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale terza	21
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale seconda	71
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale prima	0

Nella tabella che segue si rappresenta, invece, la situazione del personale dell'Amministrazione civile in comando o altra forma di utilizzo presso altre Amministrazioni.

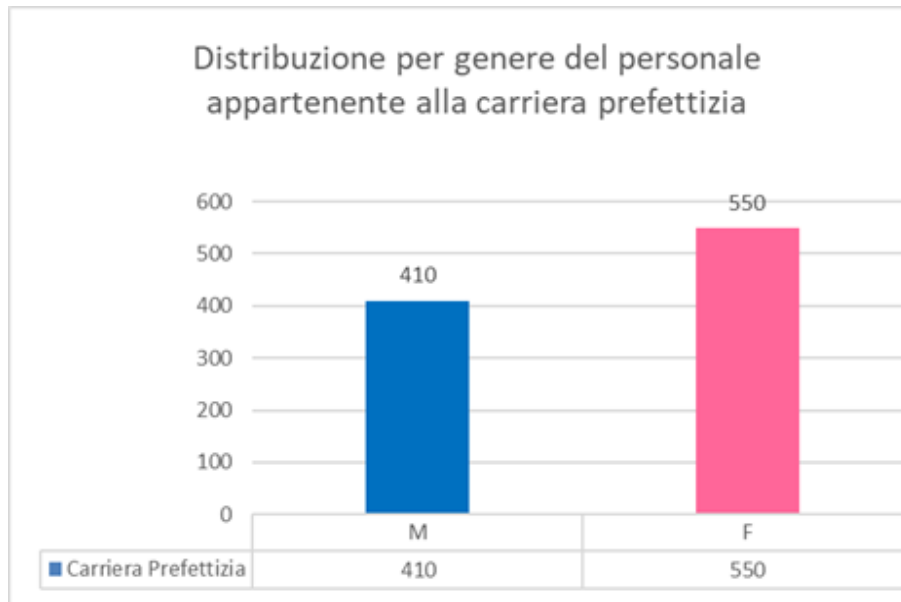
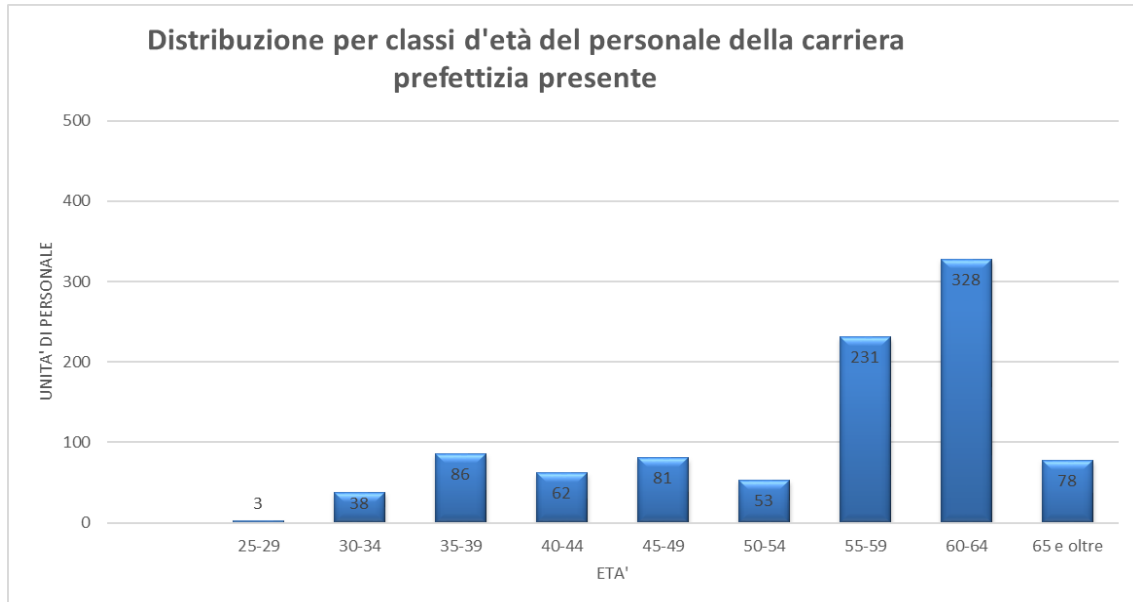
QUALIFICHE	N.
Carriera prefettizia	28
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale terza	89
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale seconda	52
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area funzionale prima	2
Dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali	6

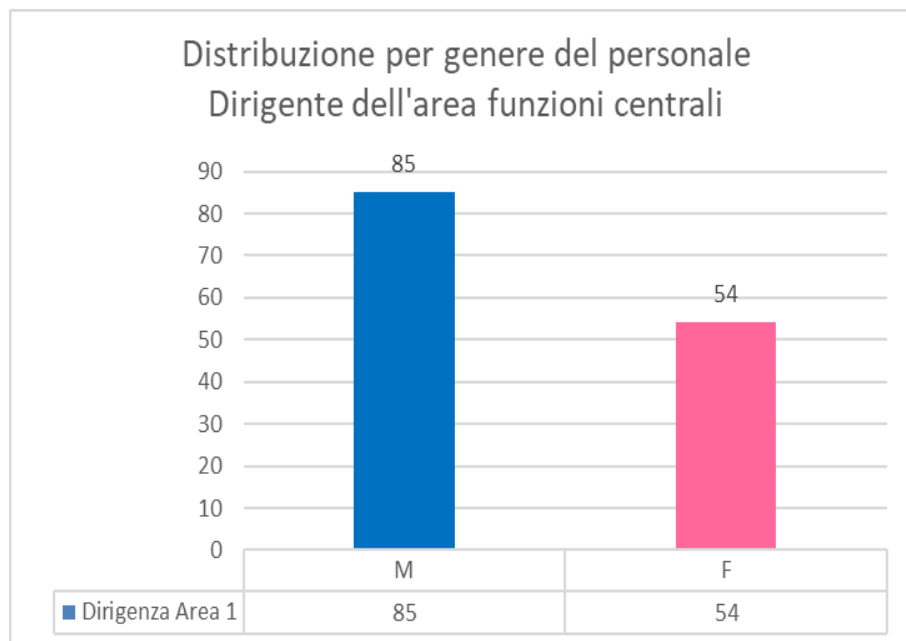
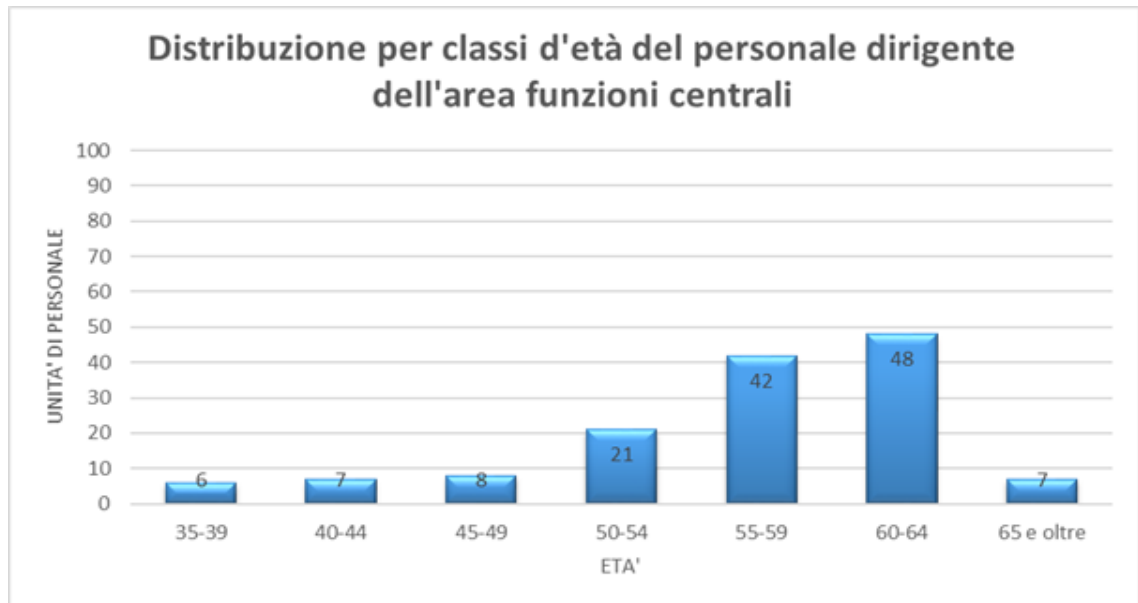
D) Rappresentazione demografica e strutturale del personale in servizio

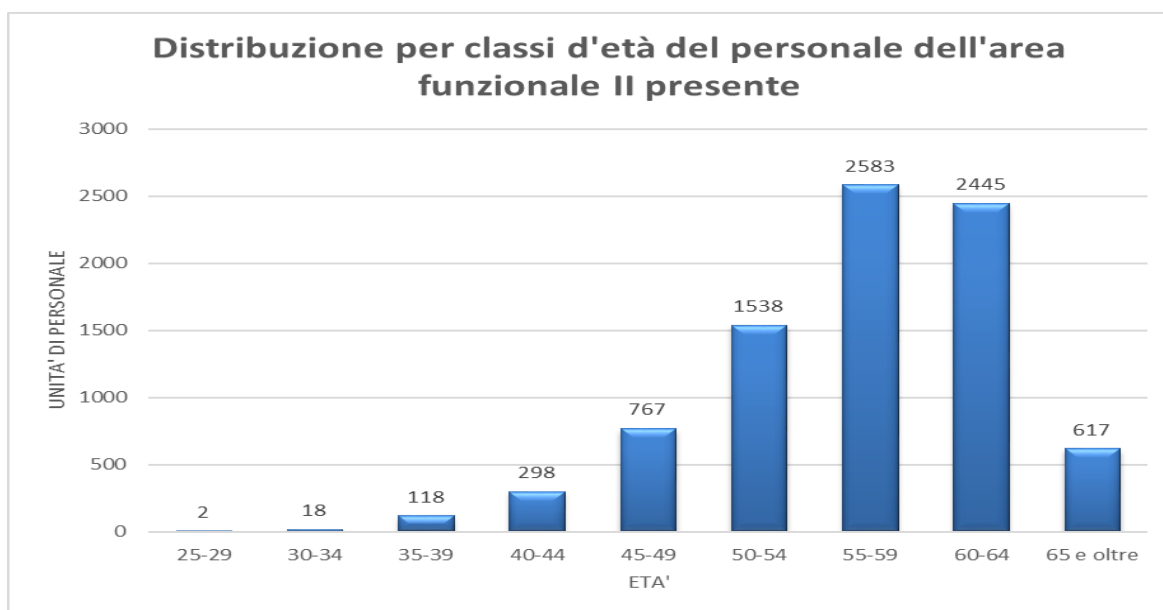
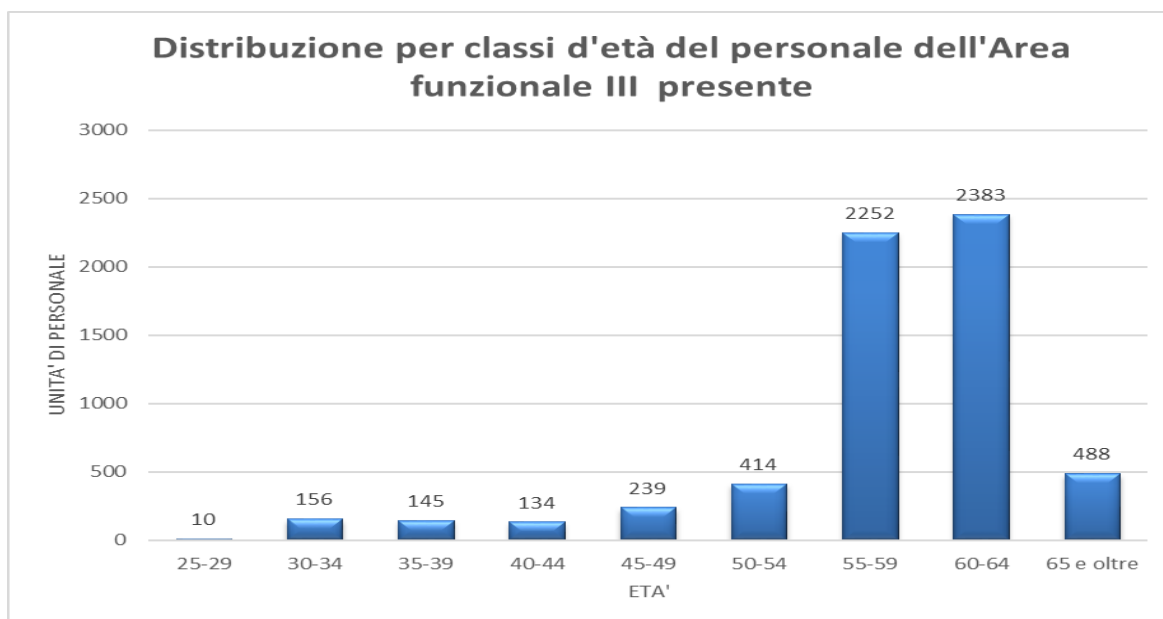
La situazione demografica per classi di età, rappresentata nelle tabelle che seguono, consente di comprendere l'entità del fenomeno del collocamento a riposo dei dipendenti che, nel breve e medio periodo, cesseranno dal servizio per limiti di età.

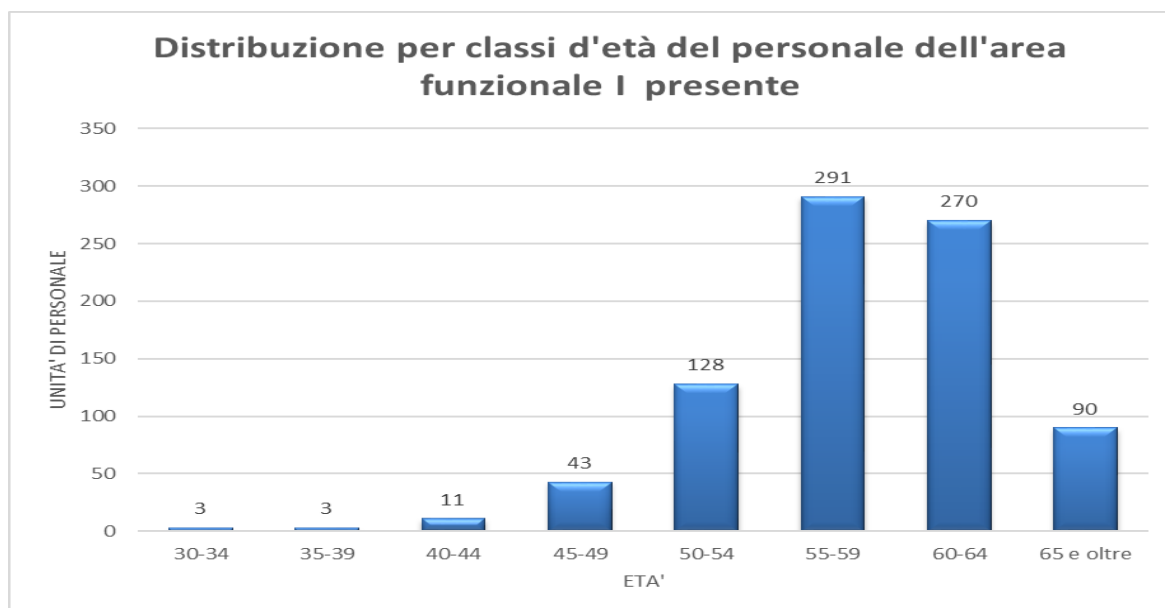
Si offre, inoltre, la rappresentazione del personale in servizio per fasce di età, dalla quale emerge che l'età media complessiva è pari a 57 anni.

In particolare, per il personale della carriera prefettizia l'età media è di 55 anni, mentre per il personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale l'età media è, rispettivamente, di 56 anni e di 57 anni.









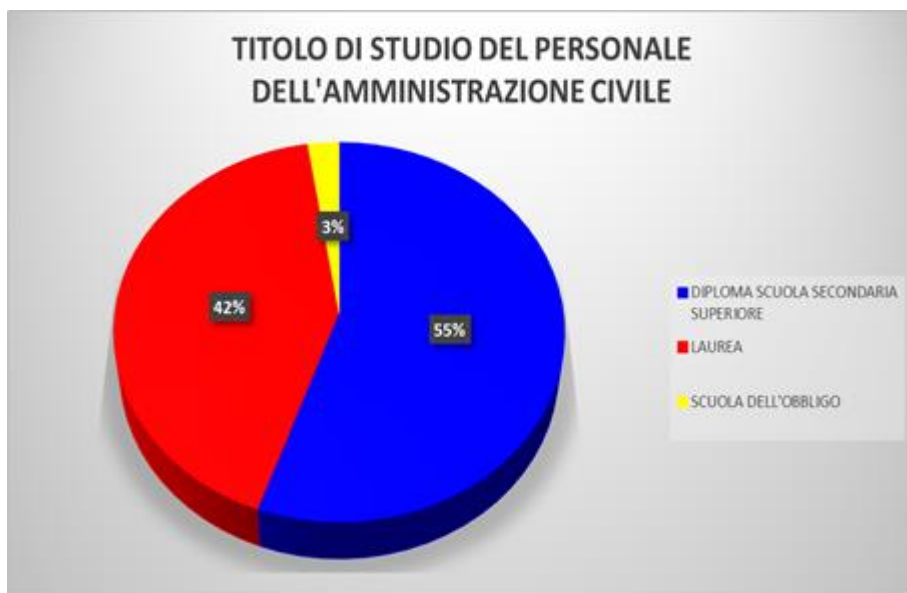
I grafici che precedono, nel rappresentare la composizione demografica del personale dell'Amministrazione civile, dimostrano che, prendendo in considerazione i dipendenti aventi 55 anni e oltre, il 73,45% cesserà dal servizio nel termine di 10/12 anni.

Infatti, il 66,35% del personale in servizio della carriera prefettizia ed il 69,78% del personale contrattualizzato dirigenziale ha oltre 55 anni di età, mentre per il personale contrattualizzato non dirigenziale tale rapporto è pari al 73,92%.

A medio termine, invece, i suddetti grafici evidenziano che il 42,29% del personale della carriera prefettizia, il 39,56% del personale contrattualizzato dirigenziale ed il 38,03% del personale contrattualizzato non dirigenziale delle diverse Aree funzionali cesserà dal servizio nei prossimi 3/7 anni.

A breve termine, tenendo conto del personale avente l'età di 65 anni e oltre, risulta evidente che il 8,12% del personale della carriera prefettizia, il 5,03% del personale contrattualizzato dirigenziale ed il 7,74% del personale contrattualizzato non dirigenziale delle Aree terza, seconda e prima, cesserà dal servizio nei prossimi 1/2 anni.

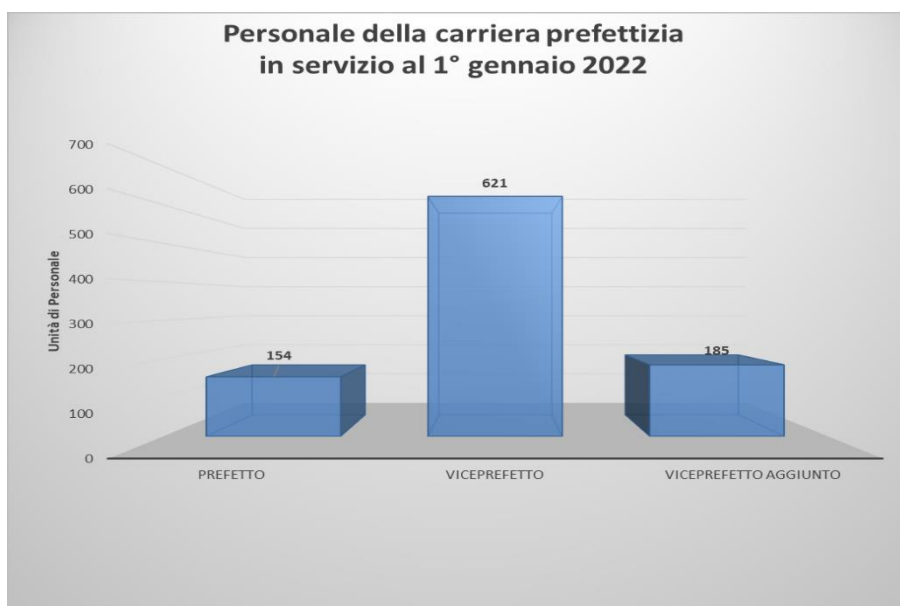
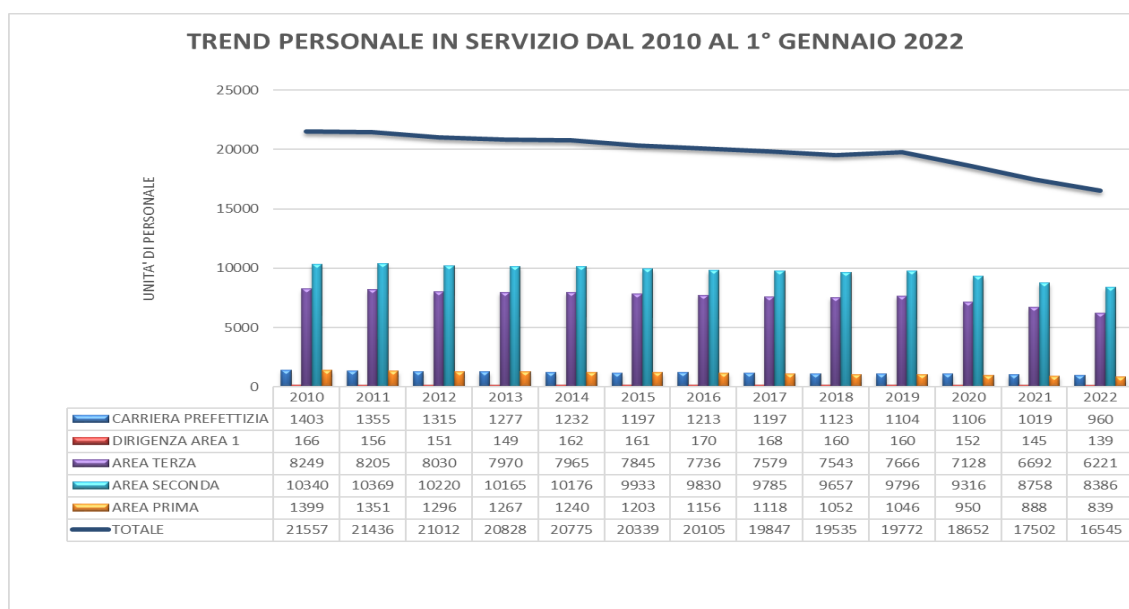
La lettura della struttura e della composizione demografica del personale in servizio è completata con i grafici che rappresentano la distribuzione di genere ed i titoli di studio in possesso del personale stesso.

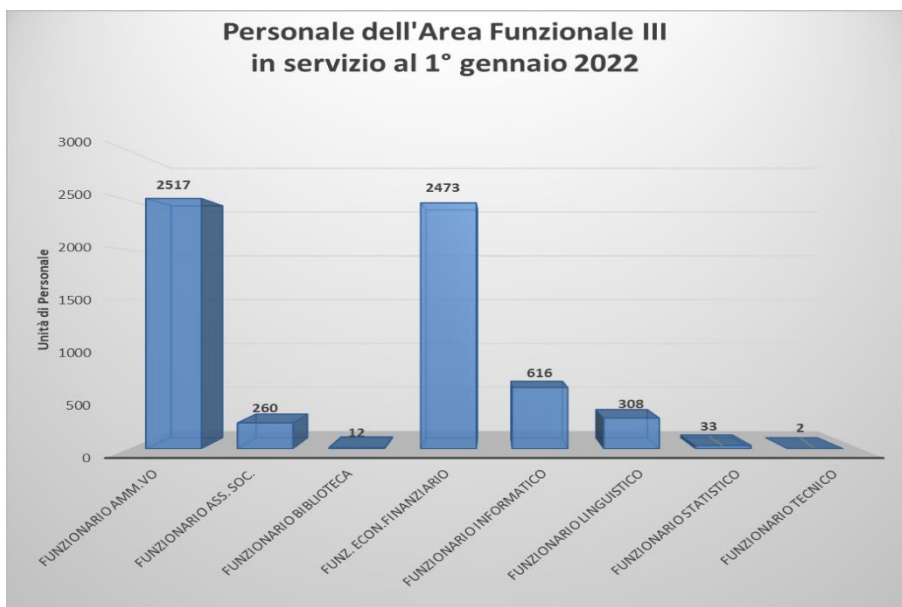
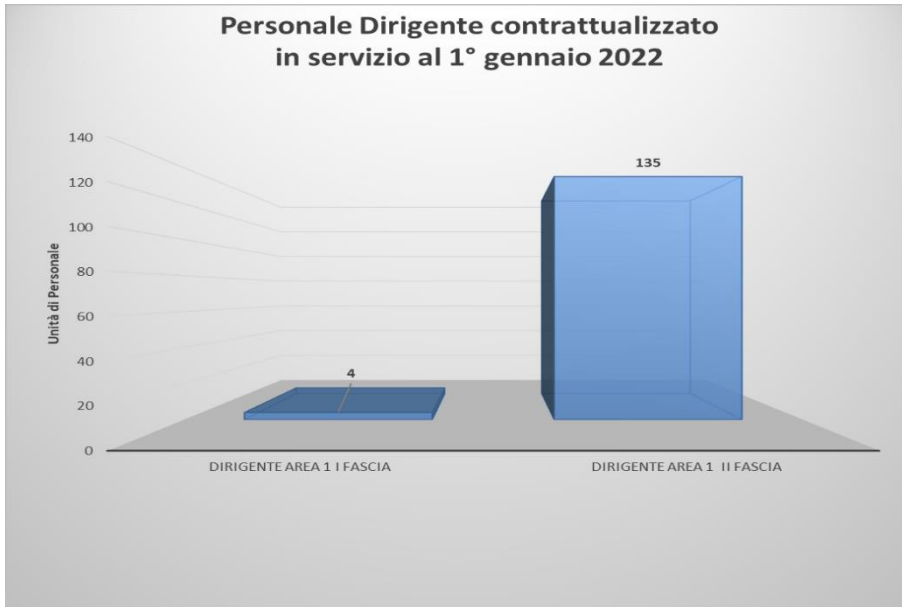


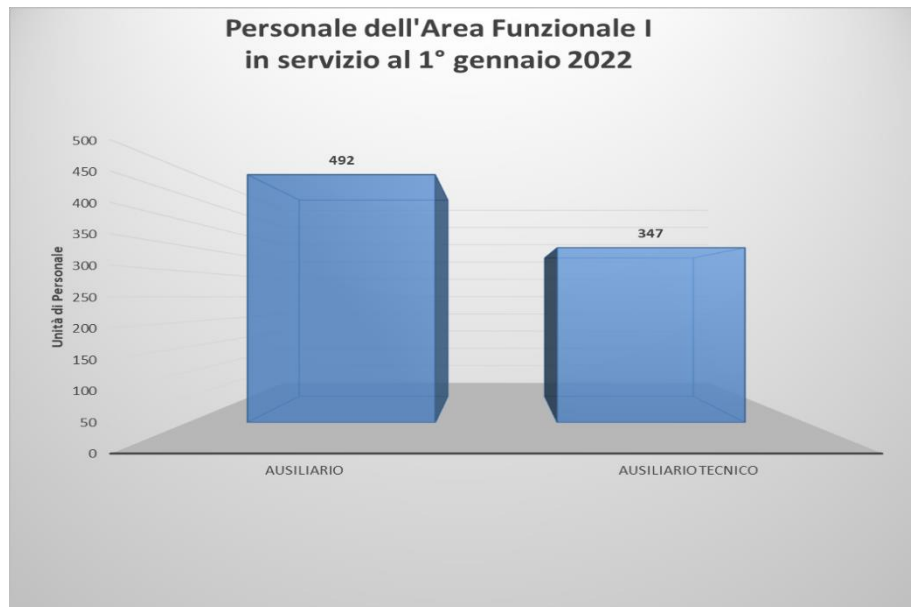
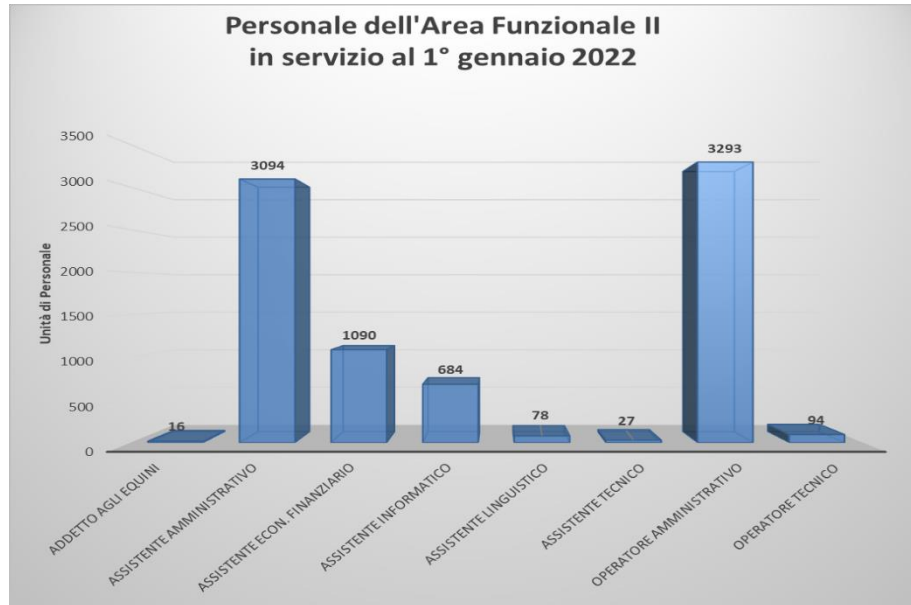
2 La programmazione strategica delle risorse umane

A) Trend del personale in servizio

Il seguente diagramma offre la rappresentazione grafica dell'evoluzione dello stato del personale in servizio nel periodo 31 dicembre 2010 - 1° gennaio 2022.







B) Le vacanze in organico alla data del 1° gennaio 2022

In relazione alla dotazione organica dell'Amministrazione civile dell'interno e considerando il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022, si registrano le seguenti vacanze:

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	
Viceprefetto	- 79
Viceprefetto aggiunto	-387
Totale	-466

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE	
Dirigenti prima fascia	- 2
Dirigenti seconda fascia	-58
Totale	-60

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE	
Area terza	-2.133
Area seconda	-2.497
Area prima	- 471
Totale	- 5.101

TOTALE SCOPERTURA: - 5.612

L'incidenza delle vacanze di organico rispetto alla dotazione fissata risulta evidente, per il personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale, nei sottostanti grafici nn. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

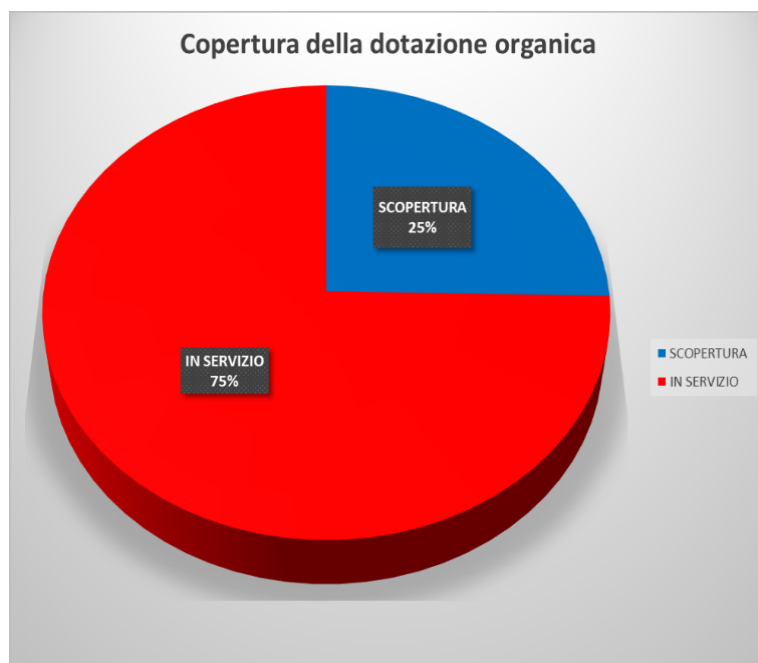


Grafico 3.



Grafico 4.



Grafico 5.

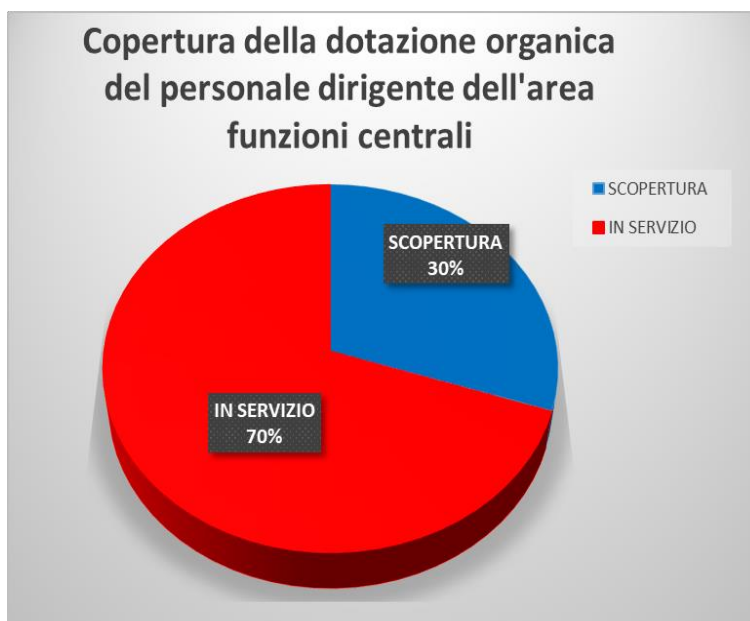


Grafico 6.



Grafico 7.



Grafico 8.

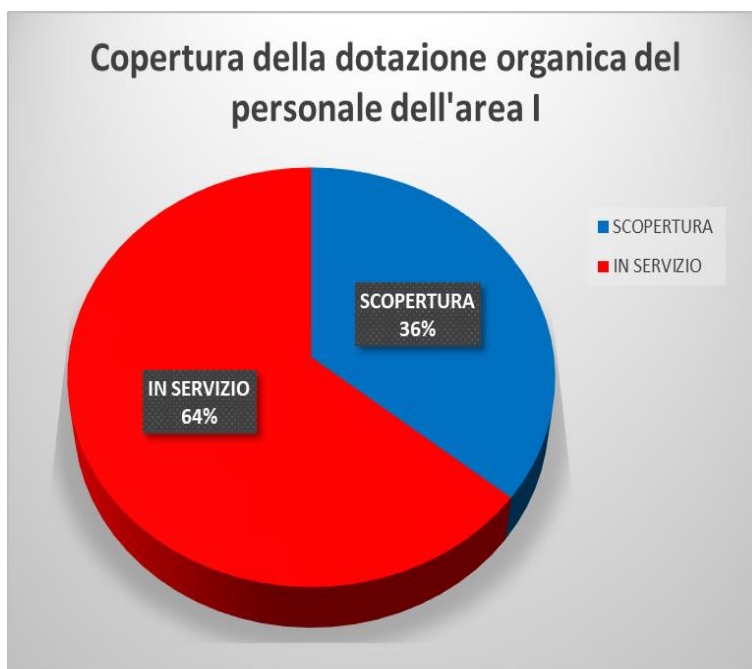


Grafico 9.

C) Previsione delle cessazioni negli anni 2022, 2023 e 2024

Previsione personale pensionabile anno 2022 e relativa vacanza rispetto alle presenze in servizio al 01/01/2022

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
Prefetto	154	21	133
Viceprefetto	621	35	586
Viceprefetto aggiunto	185	0	185
Totale	960	56	904

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
Dirigenti prima fascia	4	1	3
Dirigenti seconda fascia	135	11	124
Totale	139	12	127

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA III			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
Funzionario Amministrativo	2.517	238	2.279
Funzionario Assistente Sociale	260	8	252
Funzionario Biblioteca	12	0	12
Funzionario Economico Finanziario	2.473	109	2.364
Funzionario Informatico	616	30	586
Funzionario Linguistico	308	16	292
Funzionario Statistico	33	5	28
Funzionario Tecnico	2	0	2
Totale	6.221	406	5.815

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA II			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
Addetto agli equini	16	1	15
Assistente Amministrativo	3.094	183	2.911
Assistente Economico Finanziario	1.090	57	1.033
Assistente Informatico	684	39	645
Assistente Linguistico	78	0	78
Assistente Tecnico	27	1	26
Operatore Amministrativo	3.293	79	3.214
Operatore Tecnico	94	4	90
Sorvegliante degli equini	10	0	10
Totale	8.386	364	8.022

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA I			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
Ausiliario	492	25	467
Ausiliario Tecnico	347	12	335
Totale	839	37	802

Previsione personale pensionabile anno 2023 e relativa vacanza rispetto alle previsioni delle presenze in servizio al 31/12/2022

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	PENSIONABILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Prefetto	133	7	126
Viceprefetto	586	12	575
Viceprefetto aggiunto	185	0	185
Totale	904	55	886

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	PENSIONABILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Dirigenti prima fascia	3	2	1
Dirigenti seconda fascia	124	0	124
Totale	127	2	125

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA III			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	PENSIONAB ILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Funzionario Amministrativo	2.279	85	2.194
Funzionario Assistente Sociale	252	4	248
Funzionario Biblioteca	12	4	11
Funzionario Economico Finanziario	2.364	31	2.333
Funzionario Informatico	586	5	581
Funzionario Linguistico	292	7	285
Funzionario Statistico	28	1	27
Funzionario Tecnico	2	0	2
Totale	5.815	134	5.681

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA II			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	PENSIONAB ILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Addetto agli equini	15	1	14
Assistente Amministrativo	2.911	96	2.815
Assistente Economico Finanziario	1.033	16	1.017
Assistente Informatico	645	9	636
Assistente Linguistico	78	0	78
Assistente Tecnico	26	1	25
Operatore Amministrativo	3.214	55	3.159
Operatore Tecnico	90	2	88
Sorvegliante degli equini	10	0	10
Totale	8.022	180	7.842

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA I			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	PENSIONABILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Ausiliario	467	11	456
Ausiliario Tecnico	335	17	318
Totale	802	28	774

Previsione personale pensionabile anno 2024 e relativa vacanza rispetto alle previsioni delle presenze in servizio al 31/12/2023

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	PENSIONABILI 2024	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Prefetto	126	3	123
Viceprefetto	574	12	562
Viceprefetto aggiunto	185	0	185
Totale	885	15	870

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	PENSIONABILI 2024	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Dirigenti prima fascia	1	0	1
Dirigenti seconda fascia	124	2	122
Totale	125	2	123

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA III			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	PENSIONABILI 2024	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Funzionario Amministrativo	2.194	69	2.125
Funzionario Assistente Sociale	248	4	244
Funzionario Biblioteca	11	0	11
Funzionario Economico Finanziario	2.333	41	2.292
Funzionario Informatico	581	9	572
Funzionario Linguistico	285	15	270
Funzionario Statistico	27	1	26
Funzionario Tecnico	2	0	2
Totale	5.681	139	5.542

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA II			
QUALIFICA	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	PENSIONABILI 2024	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Addetto agli equini	14	1	13
Assistente Amministrativo	2.815	97	2.718
Assistente Economico Finanziario	1.017	32	985
Assistente Informatico	636	11	625
Assistente Linguistico	78	1	77
Assistente Tecnico	25	0	25
Operatore Amministrativo	3.159	56	3.103
Operatore Tecnico	88	2	86
Sorvegliante degli equini	10	0	10
Totale	7.842	200	7.642

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA I			
QUALIFICA	PREVISO NE IN SERVIZIO AL 31/12/20 23	PENSIONAB ILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Ausiliario	456	27	429
Ausiliario Tecnico	318	8	310
Totale	774	35	739

3 Stima del fabbisogno assunzionale nell'arco del triennio

Legenda sulle modalità di calcolo

Per elaborare il fabbisogno assunzionale del triennio 2022/2024, si è proceduto a detrarre dalla dotazione organica le presenze di personale previste al 31/12/2024 utilizzando la formula: (dotazione organica - stima del personale presente al 31/12/2024) = carenza di personale rispetto alla dotazione organica.

Dal risultato del calcolo sono state detratte le unità di personale già autorizzate, per le quali deve essere espletata procedura concorsuale e le unità i cui concorsi sono stati banditi e/o per le quali non si è concluso l'iter assunzionale, nonché quelle relative a procedure di scorrimento di graduatorie di altre Amministrazioni in atto.

CALCOLO VACANZE					
	Dotazione organica	Previsione personale in servizio al 31/12/2024	Vacanze rispetto alla dotaz.ne organica	Unità autorizzate	STIMA FABBIS. ASSUNZ.
Carriera Prefettizia - qualifica iniziale d'accesso*	572	177	395	200+180	15
Personale contrattualizzato dirigenziale I fascia**	6	1	5		5
Personale contrattualizzato dirigenziale II fascia	193	122	71	60	11
Personale contrattualizzato Area III	8.354	5.530***	2.824	2.001****	823
Personale contrattualizzato Area II	10.883	F2: 4.291*** F1: 3.198***	F2: 2.867 F1: 527	F2: 2.151 F1: 7 ****	F2: 716 F1: 520
Personale contrattualizzato Area I	1.310	739	571	24****	547

legenda:

**per il calcolo del fabbisogno assunzionale relativo alla qualifica iniziale della carriera prefettizia è stata presa a riferimento la dotazione organica dei VPA, la previsione delle presenze in servizio al 31/12/2024 e le progressioni in carriera degli stessi nel triennio di riferimento;*

***per la copertura dei posti dirigenziali di I fascia, a seguito di cessazione intervenuta nel 2022, è in corso la procedura per il conferimento di n. 1 incarico a dirigente di II fascia ex art. 19, c.4 d.lgs n. 165/2001, e stanno per essere avviate analoghe procedure per la copertura di n. 2 posti di I fascia di nuova istituzione;*

****dal computo delle presenze del personale contrattualizzato è stato detratto il numero di unità transitate ai sensi del DPR 339/92 pari a n. 12 di Area funzionale terza, F1; a n. 149 di Area funzionale seconda F2 e a n. 4 di Area funzionale seconda F1;*

*****in questo numero sono indicate le unità di personale oggetto di precedenti autorizzazioni per le quali la relativa procedura concorsuale non è stata ancora bandita oppure bandita/espletata ma il cui iter assunzionale non è ancora concluso, comprese le procedure relative alle assunzioni obbligatorie e quelle per il Commissariato del Governo per la Provincia Autonoma di Bolzano.*

Risorse assunzionali e *budget* per anno 2022 e previsioni per gli anni 2023 2024

Quantificazione risparmio per personale cessato anno 2021

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2021 (elenco 1/4/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	137.976,62	25	3.449.415,56
VICEPREFETTO	91.325,25	52	4.748.913,05
VICEPREFETTO AGG.	65.722,78	7	460.059,45
CONSIGLIERI	52.578,23	-	-
TOTALE		84	8.658.388,06

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2021 (elenco 1/4/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.070,26	10	630.702,55
TOTALE		10	630.702,55

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2021 (elenco 1/4/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	41.763,65	9	375.872,86
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	38.038,05	16	608.608,75
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	34.929,09	215	7.509.754,03
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	31.780,91	40	1.271.236,54
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	29.877,62	600	17.926.572,02
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.443,76	47	1.336.856,72
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.013,26	172	4.646.280,34
TOTALE		1.099	33.675.181,26

Totale unità cessati anno 2021 (elenco 1-4-2022)

1.193

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER CESSATI NELL'ANNO 2021

42.964.271,87

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

8.658.388,06

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA I

630.702,55

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO

33.675.181,26

TOTALE RISPARMIO

42.964.271,87

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO

8.658.388,06

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE AREA I

630.702,55

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO

33.675.181,26

Costo assunzioni anno 2022

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGG.	65.943,66	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	81.073,51	1	81.073,51
DIRIGENTE II FASCIA	63.282,24		-
TOTALE		-	81.073,51

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia F5 (ex C3s) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	18.584,00	1	18.584,00
Terza Area - Fascia F4 (ex C3) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	17.458,00	1	17.458,00
Terza Area - Fascia F2 (ex C1s) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	15.105,03	1	15.105,03
Terza Area - Fascia F1 (ex C1)*	35.042,00	776	27.192.592,00
Seconda Area - Fascia 5 personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	14.655,47	1	14.655,47
Seconda Area - Fascia 4 (ex B3s) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	14.203,91	2	28.407,83
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	13.369,03	6	80.214,18
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	12.569,08	2	25.138,15
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2) **	30.165,78	377	11.372.499,06
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1) personale in comando da stabilizzare (settembre 22)	11.966,84	1	11.966,84
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.720,41	-	-
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.281,78	150	4.092.267,00
TOTALE		1.318	42.868.887,54

* n.776 unità di personale aut. a bandire e ad assumere PTFP 2022/2024

**DPCM 29 marzo 2022 - n.377 unità di personale aut. a bandire PTFP 2021/2023

COSTO A REGIME

42.949.961,05

Totale unità cessati anno 2021 (elenco 1/4/2022)

1.193

RISPARMI PER CESSATI ANNO 2021

42.964.271,87

TOTALE RISPARMIO

42.964.271,87

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI

42.964.271,87

COSTO STABILIZZAZIONE PERSONALE IN COMANDO DA ALTRI ENTI DAL MESE DI SETTEMBRE

42.949.961,05

ECONOMIE TOTALI

14.310,82

Quantificazione risparmio per personale pensionabile anno 2022

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato) compresa IVC 2022 per 10 mensilità	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	138.440,35	21	2.907.247,30
VICEPREFETTO	91.632,22	35	3.207.127,68
VICEPREFETTO AGG.	65.943,66	-	-
CONSIGLIERI	52.754,94	-	-
TOTALE		56	6.114.374,97

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.282,24	12	759.386,87
TOTALE		12	759.386,87

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	41.899,19	2	83.798,39
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	38.161,51	19	725.068,68
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	35.042,20	159	5.571.709,85
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	32.085,67	44	1.411.769,38
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	30.165,88	392	11.825.024,73
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.720,41	24	689.289,82
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.281,78	95	2.591.769,50
TOTALE		735	22.898.430,35

Totale unità pensionabili anno 2022 (elenco 8-6-2022)

803

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2022

29.772.192,20

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

6.114.374,97

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA I

759.386,87

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO

22.898.430,35

TOTALE RISPARMIO

29.772.192,20

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO

6.114.374,97

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE AREA I

759.386,87

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO

22.898.430,35

Costo assunzioni anno 2023

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGG.	66.049,11	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45		-
TOTALE		-	-

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia F1 (ex C1)*	35.096,21	27	947.597,67
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2) **	30.376,11	645	19.592.590,95
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.922,46		-
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.478,64		-
TOTALE		672	20.540.188,62

* n. 27 unità del contingente di 803 unità di personale aut. a bandire PTFP 2022/2024

** n. 645 unità di personale aut. a bandire PTFP 2022/2024

COSTO A REGIME 20.540.188,62

Totale unità pensionabili anno 2022 (elenco 8-6-2022) 803

RISPARMI PER PENSIONABILI ANNO 2022 29.772.192,20

TOTALE RISPARMIO 29.772.192,20

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI 29.772.192,20

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2023 20.540.188,62

ECONOMIE TOTALI 9.232.003,58

Quantificazione risparmio per personale pensionabile anno 2023

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	138.661,66	7	970.631,61
VICEPREFETTO	91.778,76	12	1.101.345,16
VICEPREFETTO AGG.	66.049,11	-	-
CONSIGLIERI	52.839,25	-	-
TOTALE		19	2.071.976,78

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45	2	126.766,90
TOTALE		2	126.766,90

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2022 (elenco 8/6/2022)	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	41.963,87	-	-
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	38.220,46	7	267.543,21
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	35.096,21	60	2.105.772,60
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	32.307,64	7	226.153,50
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	30.376,11	140	4.252.654,88
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.922,46	15	433.836,87
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.478,64	70	1.923.505,05
TOTALE		299	9.209.466,12

Totale unità pensionabili anno 2023 (elenco 8-6-2022)

320

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2023	11.408.209,80
RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	2.071.976,78
RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA I	126.766,90
RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO	9.209.466,12
TOTALE RISPARMIO	11.408.209,80
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO	2.071.976,78
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE AREA I	126.766,90
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO	9.209.466,12

Costo assunzioni anno 2024

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGG.	66.049,11	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	81.073,51		-
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45		-
TOTALE	63383,45	-	-

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia F1 (ex C1)	35.096,21		-
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	30.376,11		-
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	28.922,46		-
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.478,64		-
TOTALE	121873,42	-	-

COSTO A REGIME -

Totale unità pensionabili anno 2023 (elenco 8-6-2022) 320

RISPARMI PER PENSIONABILI ANNO 2023 11.408.209,80

TOTALE RISPARMIO 11.408.209,80

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI 11.408.209,80

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2024 -

ECONOMIE TOTALI 11.408.209,80

4 La strategia di copertura del fabbisogno

La presente pianificazione, in continuità con il PTFP 2021/2023, definisce le politiche di reclutamento del personale dell'Amministrazione civile per il triennio 2022/2024, nel rispetto dei principi della efficiente organizzazione degli uffici e della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, in coerenza con le disposizioni normative vigenti in materia.

L'Amministrazione intende perseguire l'obiettivo di colmare le carenze di personale di livello dirigenziale e non, conseguenti ai collocamenti a riposo che sono intervenuti sino al 2021 e che si verificheranno negli anni 2022, 2023 e 2024, tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno in atto.

Si prevede, pertanto, l'attivazione di procedure concorsuali da indire nella forma del concorso unico ex art. 4, comma 3-*quinquies*, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e del concorso per titoli ed esami ai sensi dell'art. 28-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, per la copertura dei posti del personale contrattualizzato di livello dirigenziale generale.

In base alle autorizzazioni ad assumere già rilasciate o richieste, inoltre, si prevede di ricorrere allo scorrimento delle graduatorie di concorsi banditi da altre amministrazioni per l'assunzione degli idonei interessati ovvero all'attivazione delle procedure di passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001. Riguardo a quest'ultima modalità, in caso di transito di unità di personale proveniente da amministrazioni non soggette ai limiti assunzionali in base al *turn over*, si procederà a richiedere la rimodulazione delle autorizzazioni all'utilizzo delle relative risorse.

Ancora, nelle more delle assunzioni conseguenti alle procedure concorsuali in atto o programmate, l'Amministrazione intende avvalersi di ulteriori assegnazioni temporanee, fino a tre anni, di personale di altre Amministrazioni e nei limiti delle risorse disponibili, come previsto dall'art. 30, comma 2-*sexies*, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001.

Infine, si potrà valutare la possibilità di richiedere, a valere sulle risorse assunzionali, l'autorizzazione all'assunzione, nel limite del 10 per cento delle carenze di organico del personale contrattualizzato non dirigente delle Aree e nell'ambito delle risorse disponibili, del personale titolare dei benefici di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407, e categorie equiparate, oltre la quota d'obbligo prevista dall'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Più precisamente, l'assunzione degli appartenenti a dette categorie è sottoposta a due distinti limiti e condizioni: in base all'art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998, per i livelli dal VI all'VIII (Area terza) le assunzioni non possono superare l'aliquota del 10 per cento del numero di vacanze nell'organico; ai sensi dell'art. 1 della legge interpretativa n. 25/2011 l'assunzione di tali categorie protette deve garantire il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/1999, pari all'1 per cento del personale in servizio, attualmente coperta.

In merito si rileva che la legge n. 407/1998 prevede il collocamento obbligatorio a favore delle vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata, nonché del coniuge e dei figli superstiti, ovvero dei fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

Le assunzioni vengono effettuate su domanda presentata da soggetti eleggibili alle Amministrazioni pubbliche interessate e, solo nell'eventualità in cui non risulti alcuna candidatura, le stesse sono tenute rivolgersi ai competenti uffici di collocamento per attingere alle relative liste.

In ossequio a tali disposizioni, una sezione dedicata del Portale del reclutamento di questo Dipartimento divulga informazioni generali sulle procedure di collocamento obbligatorio e sulle modalità con cui gli appartenenti alle categorie protette delle vittime del dovere ed equiparati possono presentare la propria candidatura all'assunzione, mentre in una sezione riservata, accessibile solo a coloro che risultano in possesso dei requisiti richiesti, è presente un elenco di aspiranti all'assunzione cui potrebbe attingersi in caso di attivazione della procedura in parola.

Le procedure concorsuali *in itinere* o già autorizzate

Di seguito si riepilogano le autorizzazioni richieste e ricevute con i progressi documenti di pianificazione dei fabbisogni e le procedure assunzionali avviate o richieste.

1. Con D.P.C.M. 24 aprile 2018 questa Amministrazione è stata autorizzata a bandire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato di:

- n. 70 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia;
- n. 10 dirigenti contrattualizzati di seconda fascia;
- n. 200 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva, F1;
- n. 150 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

2. Con decreto del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze del 24 aprile 2018 sono state attribuite a questa Amministrazione risorse aggiuntive per l'assunzione di personale a valere sul Fondo istituito ai sensi dell'art. 1, comma 365, della legge, 11 dicembre 2016, n. 232, rifinanziato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Su dette risorse la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze, rispettivamente, con note n. 68164 del 12 ottobre 2018 e n. 226521 del 17 ottobre 2018, hanno concesso l'autorizzazione a bandire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità di personale:

- n. 150 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva, F1;
- n. 50 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

3. L'art. 1, comma 313, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha attribuito ulteriori risorse finalizzate al mantenimento di standard di funzionalità anche in materia di immigrazione e ordine pubblico, che consentono nel triennio 2019/2021 l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità di personale:

- n. 50 nella qualifica iniziale della carriera prefettizia;
- n. 25 dirigenti di seconda fascia dell'Area funzioni centrali;
- n. 250 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva F1;
- n. 450 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

Atteso il divieto di procedere ad assunzioni con decorrenza antecedente al 15 novembre 2019, di cui al comma 399 dell'art. 1 della medesima legge 145/2018, parte tali risorse sono state utilizzate per la stabilizzazione, a decorrere dal 1° gennaio 2019, di n. 213 unità di personale già assunto con contratto a tempo determinato, di cui n. 8 di Area funzionale terza e n. 205 di Area funzionale seconda.

4. Il DPCM 20 agosto 2019 ha autorizzato questa Amministrazione ad indire procedure concorsuali per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 130 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia (per autorizzazione ad assumere vedi successivo punto 6.);
- n. 497 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva F1 (autorizzazione a bandire ed assumere);
- n. 800 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2, (autorizzazione ad assumere con DPCM 29 marzo 2022 su risorse assunzionali 2020 per n. 735 unità e su risorse assunzionali 2021 per n. 65 unità).

Il provvedimento ha, altresì, autorizzato l'assunzione di n. 10 dirigenti di seconda fascia, n. 200 unità di personale dell'Area funzionale terza, F1 e n. 150 unità dell'Area funzionale seconda, F2, (autorizzazione a bandire ricevuta con D.P.C.M. 24 aprile 2018).

Con lo stesso provvedimento è stata anche autorizzata l'assunzione delle n. 497 unità dell'Area funzionale terza di cui sopra e di n. 20 unità di personale di Area funzionale prima, fascia retributiva F1, mediante chiamata diretta numerica.

5. La legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha autorizzato l'assunzione di ulteriori n. 130 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia.

6. La legge 30 dicembre 2020, n. 178, all'articolo 1, comma 880, ha autorizzato l'Amministrazione a bandire e ad assumere n. 250 unità di personale non dirigenziale di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2. A valere su tali unità, il Commissario del Governo per la Provincia di Bolzano è stato autorizzato ad indire un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato.

7. Il DPCM 29 marzo 2022, in relazione alle pianificazioni 2020/2022 e 2021/2023, ha autorizzato l'Amministrazione a bandire e ad assumere, a valere su risorse assunzionali 2021:

- n. 15 unità di personale della carriera prefettizia;
- n. 16 unità di personale dirigenziale di seconda fascia;
- n. 913 unità di personale di Area funzionale terza;
- n. 280 unità di personale di Area funzionale seconda.

Lo stesso DPCM ha autorizzato, inoltre, a bandire procedure per il reclutamento nel triennio 2021/2023 per n. 377 unità di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2, per le quali si chiederà autorizzazione ad assumere sulle risorse assunzionali 2022.

8. L'art. 16 del decreto legge decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", infine, prevede misure di potenziamento della capacità amministrativa del Ministero dell'interno, con autorizzazione ad assumere a valere su risorse aggiuntive di cui al comma 2 del medesimo articolo per l'anno 2022, per le esigenze del Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione centrale per la finanza locale, anche mediante scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici, 20 unità di personale da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, del comparto Funzioni centrali, nei profili professionali economico, informatico, giuridico e statistico, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata complessiva anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente quella di attuazione dei progetti e comunque il termine del 31 dicembre 2026.

Con decreto ministeriale 8 novembre 2019 è stato indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, a 200 posti per l'accesso alla qualifica iniziale della **carriera prefettizia**, sulla base delle autorizzazioni concesse con i DDPCM 24 aprile 2018 e 20 agosto 2019. Allo stato sono state espletate le prove scritte del concorso, per le quali è in corso la correzione degli elaborati.

L'assunzione delle previste n. 200 unità farà carico sulle residue risorse assunzionali dell'anno 2018 e su quelle dell'anno 2020 così come

autorizzata dal DPCM 29 marzo 2022².

Con decreto ministeriale 2715 del 22 dicembre 2021, poi, è stato indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, a 180 posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia, sulla base delle autorizzazioni concesse con l'art. 1, comma 313, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e con legge 27 dicembre 2019, n. 160. Per tale concorso sono in fase di organizzazione le prove preselettive.

Inoltre, in base alle autorizzazioni sopraindicate, è stata chiesta al Dipartimento della funzione pubblica l'indizione dei seguenti concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato di:

Dirigenti di seconda fascia: n. 20 unità;

Area funzionale terza:

- funzionari amministrativi n. 550 unità;
- funzionari economico finanziari n. 211 unità;
- funzionari informatici n. 100 unità;
- funzionari linguistici n. 100 unità;
- funzionari assistenti sociali n. 50 unità;
- funzionari statistici n. 30 unità;

Totale Area funzionale terza n. 1.041 unità

Area funzionale seconda:

- assistenti amministrativi n. 756 unità;
- assistenti economico finanziari n. 205 unità;
- assistenti informatici n. 268 unità;

Totale Area funzionale seconda n. 1.229 unità

Circa il reclutamento del **personale contrattualizzato di livello dirigenziale**, si sono svolte le prove scritte dell'VIII Corso-concorso per il reclutamento di n. 210 dirigenti di seconda fascia, di cui n. 21 unità sono destinate a questa Amministrazione. Per n. 11 unità l'assunzione è stata autorizzata ai sensi dell'art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018 e per n. 10 con DPCM 29 marzo 2022, a valere sulle risorse dell'anno

² N. 41 unità autorizzate in rimodulazione del DPCM 24/04/2018 con note della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica n. 21854 del 1/04/2021 e del Ministero dell'economia e finanze n. 53 del 2/01/2021 e n. 159 su risorse 2020 con DPCM 29 marzo 2022.

2020 (PTFP 2020/2022), mentre n. 30 ulteriori unità potranno essere assunte a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale ex art. 4, comma 3-*quinquies*, del decreto legge n. 101/2013 (richiesta nota del 19 aprile 2019).

Per le ulteriori n. 30 unità da reclutare con il concorso unico si potrà fare ricorso per n. 20 unità all'autorizzazione a bandire e ad assumere di cui ai DD.PP.CC.MM. 24 aprile 2018 (10 unità) e 22 marzo 2022 (10 dei 16 autorizzati in tabella 6) e per n. 10 unità all'autorizzazione ex art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018.

Inoltre, nel rispetto dell'art. 7 del d.P.R. 24 settembre 2004, n. 272, le restanti n. 9 unità autorizzate con DPCM 22 marzo 2022 e con l'art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018 potranno essere reclutate tramite le procedure selettive gestite dalla SNA ovvero con eventuale ampliamento delle 21 unità di cui all'VIII Corso-concorso.

Delle programmate assunzioni di **personale contrattualizzato di livello non dirigenziale**, si è concluso il concorso unico bandito dalla Commissione RIPAM per n. 2.736 posti di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'Area funzionale terza, con l'assegnazione all'Amministrazione civile di n. 550 funzionari amministrativi destinati, a decorrere dal 16 maggio 2022, presso gli uffici centrali e periferici. Le presenti assunzioni sono state effettuate a valere sull'autorizzazione di cui al DPCM 20 agosto 2019 (n. 450 unità) e a valere sulle risorse aggiuntive di cui al fondo istituito ai sensi dell'art. 1, comma 365, della legge 232/2016 e rifinanziato dalla legge 205/2017 (n. 100 unità).

Inoltre, la Commissione RIPAM ha indetto il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessivi n. 2.293 posti di personale non dirigenziale di Area II, a tempo indeterminato, da inquadrare nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, del Ministero della cultura e dell'Avvocatura dello Stato pubblicato nella G.U. - 4^a Serie Speciale n. 104/2021.

Alla conclusione di tale concorso, per il quale devono essere espletate le prove selettive, n. 1.229 unità di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2, saranno assegnate all'Amministrazione, ripartite in n. 756 unità con profilo professionale di assistente amministrativo, n. 205 unità di assistente economico finanziario e n. 268 unità di assistente informatico.

Inoltre, in relazione alle autorizzazioni rilasciate e alle risorse aggiuntive assegnate, è stata chiesta l'indizione di bandi di concorsi unici per la copertura di n. 1.443 posti di Area funzionale terza, fascia

retributiva F1, di cui n. 491 con profili già declinati (n. 211 funzionari economico finanziari; n. 100 funzionari informatici; n. 100 funzionari linguistici; n. 50 funzionari assistenti sociali; n. 30 funzionari statistici) e n. 952 con profili ancora da declinare, nonché di n. 904 posti di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2 con profili ancora da declinare.

Per quanto concerne, invece, il personale appartenente all'**Area funzionale prima**, fascia retributiva F1, con DPCM 20 agosto 2019 è stata autorizzata l'assunzione per chiamata diretta numerica di n. 20 unità, n. 13 con il profilo professionale di ausiliario e n. 3 con quello di ausiliario tecnico. Nel corso degli anni 2021 e 2022 sono stati assunti, rispettivamente, n. 7 e n. 6 ausiliari, mentre risultano ancora in atto le procedure per l'assunzione di n. 4 ausiliari e n. 3 ausiliari tecnici.

Infine, in esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, per il rispetto della quota d'obbligo degli anni 2012, 2016, 2017, 2018 e 2019 è prevista l'assunzione di n. **15 unità di appartenenti alle categorie protette**, di cui n. 7 con profilo professionale di operatore amministrativo, Area funzionale seconda, fascia retributiva F1, n. 7 di ausiliario e n. 1 di ausiliario tecnico, Area funzionale prima, fascia retributiva F1. Nel corso del corrente anno, sono state assunte n. 7 unità, di cui n. 4 ausiliari e n. 3 operatori amministrativi.

Da ultimo, circa l'**assunzione a tempo determinato delle n. 20 unità di personale da inquadrare nell'Area III**, posizione economica F1, per le esigenze del Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione centrale per la finanza locale, di cui al decreto-legge n. 36/2022, sono state avviate intese preliminari con la Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica e FORMEZ-PA atte allo scorrimento delle graduatorie del concorso pubblico RIPAM per l'assunzione di 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1 in vari profili professionali da assegnare al Ministero dell'economia e delle finanze e alle Amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR.

A valere sulle autorizzazioni di cui al DPCM 24 aprile 2018, il **Commissariato del Governo per la Provincia di Bolzano**, in base alla disciplina recata dal DPR 26 luglio 1976, n. 752, è stato autorizzato ad indire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale di Area funzionale terza e di n. 1 unità di Area funzionale seconda. Dette procedure si sono concluse con l'assunzione delle previste unità.

A valere sulle autorizzazioni di cui al DPCM 20 agosto 2019, il predetto Commissariato del Governo è stato altresì autorizzato ad indire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità di personale:

Area Funzionale terza

- funzionari amministrativi	n. 2 unità;
- funzionari economici finanziari	n. 3 unità;
- funzionario informatico	n. 1 unità;
- funzionario linguistico	n. 1 unità;
- funzionario assistente sociale	n. 1 unità;
<u>Totale Area funzionale terza</u>	<u>n. 8 unità;</u>

Area Funzionale seconda

- assistenti amministrativi	n. 7 unità;
- assistenti economico finanziari	n. 5 unità;
- assistenti informatici	n. 2 unità;
- assistente tecnico	n. 1 unità;
<u>Totale Area funzionale seconda</u>	<u>n. 15 unità;</u>

La procedura per il reclutamento di n. 8 unità di Area funzionale terza ha portato all'immissione in servizio presso il citato Commissariato del Governo di una sola unità (funzionario linguistico), che non ha superato il periodo di prova.

Per quanto concerne, invece, il reclutamento del personale di Area funzionale seconda sono stati banditi due concorsi per complessive n. 15 unità:

- n. 10 posti per assistente amministrativo, che si è concluso con l'assunzione di n. 2 unità;
- n. 5 posti per assistente economico finanziario, che si è conclusa con nessuna assunzione.

La pianificazione delle future procedure di reclutamento

La consistente vacanza di posti in organico, legata alle politiche di contenimento della spesa pubblica che hanno sensibilmente inciso sul *turn over* e alla normativa pensionistica, ha reso indispensabile elaborare politiche assunzionali volte ad assicurare cospicue immissione di nuove unità lavorative nei ruoli del personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile, la cui carenza sarà, peraltro, destinata ad aggravarsi in ragione dell'elevata età media dei dipendenti.

Pertanto, con il preciso intento di arginare problemi organizzativi interni derivanti dalla difficoltà di assolvere puntualmente ai compiti istituzionali, con la presente pianificazione si programma di assumere a tempo indeterminato:

- **n. 1 unità di personale contrattualizzato di livello dirigenziale di prima fascia dell'Area funzioni centrali**, per la quale si chiederà autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021;
- **n. 803 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area funzionale terza**, fascia retributiva F1. Di queste, per n 776 unità si chiederà autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021, per le restanti n. 27 unità si chiederà autorizzazione a bandire a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022;
- **n. 377 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area funzionale seconda**, fascia retributiva F2, per le quali si chiederà autorizzazione ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021, vista l'autorizzazione a bandire già ottenuta con DPCM 29 marzo 2022;
- **n. 645 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area funzionale seconda**, fascia retributiva F2, per le suddette unità di personale si chiederà autorizzazione a bandire a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022;
- **n. 150 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area funzionale prima**, fascia retributiva F1, per le suddette unità di personale si chiederà autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021.

Le procedure di cui sopra sono pianificate nel rispetto dei vigenti

limiti assunzionali.

Non si intende procedere a richieste autorizzatorie a favore del personale prefettizio e di livello dirigenziale di II fascia dell'Area funzioni centrali, in quanto il relativo fabbisogno assunzionale risulta già soddisfatto con le richieste le precedenti pianificazioni dei fabbisogni.

Per quanto concerne il personale contrattualizzato dirigenziale di I fascia dell'Area funzioni centrali, a fronte del fabbisogno assunzionale stimato, si fa presente che:

- nel corso del 2022 è intervenuta un'unica cessazione per collocamento a riposo di personale con tale qualifica;
- ci sono n. 2 posti di dirigente di I fascia di nuova istituzione, ai sensi del DPR n. 231/2021;
- nel corso del 2023 è previsto il collocamento a riposo di n. 2 dirigenti di I fascia e, secondo previsto dall'art. 28-bis del decreto legislativo 165/2001 (*accesso alla qualifica, per il 50% dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati*) se ne richiede la copertura mediante indizione di concorso per titoli ed esami per n. 1 posto.

Infine, in vista dell'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale e del nuovo contratto integrativo del personale dell'Amministrazione civile per la ridefinizione delle famiglie professionali, con la presente pianificazione si ritiene di non procedere a richieste assunzionali di personale di Area funzionale seconda, fascia retributiva F1.

IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ATTRAVERSO LO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI O LE PROCEDURE DI MOBILITÀ ESTERNA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001

A valere sulle risorse assunzionali residue degli anni 2017 e 2018 è stata autorizzata l'assunzione a tempo indeterminato di idonei di graduatorie di concorsi pubblici indetti da altre amministrazioni, di n. 17 unità di personale nell'Area funzionale terza e n. 2 unità di personale nell'Area funzionale seconda.

A fronte di tali autorizzazioni, sulle risorse assunzionali residue del 2018, sono state assunte per scorrimento di graduatoria n. 2 unità di Area funzionale seconda, F2, profilo di assistente economico finanziario.

Sempre per scorrimento di graduatoria di altra amministrazione sono in corso di definizione le assunzioni a tempo indeterminato di ulteriori n. 5 unità di Area funzionale terza, fascia retributiva F1, n. 4 con il profilo di funzionario economico finanziario e n. 1 con quello di funzionario assistente sociale.

Analoga procedura potrebbe essere seguita, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 313 della legge 145/2019, in relazione alle eventuali vacanze di organico, anche per l'assunzione di dirigenti di seconda fascia da destinare a Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione.

Inoltre, in rimodulazione delle predette risorse assunzionali residue degli anni 2017 e 2018 si è proceduto alla ricostituzione di n. 2 rapporti di lavoro a tempo indeterminato di funzionari amministrativi, Area funzionale terza, rispettivamente fascia retributiva F7 e F1.

Per quanto concerne, invece, l'indizione di **procedure di mobilità esterna** ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001, si fa riserva di procedere ad immissioni di personale proveniente da altre amministrazioni anche attraverso l'attivazione di tale strumento.

In via prioritaria, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6 del decreto legge n. 36/2022, potranno essere attivate procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui al sopracitato art. 30 *"a favore di personale già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti, di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ..., eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica"*.

Inoltre, all'esito dell'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale e del nuovo contratto integrativo del personale dell'Amministrazione civile per la ridefinizione delle famiglie professionali, la previsione assunzionale della presente pianificazione potrà essere specificata con l'attivazione, nei limiti consentiti dalle norme di legge, di procedure di progressioni tra le aree, ai sensi degli artt. 17 e 18 del CCNL del Comparto funzioni centrali sottoscritto in data 9 maggio 2022.

5.1.2.- (segue) organizzazione del lavoro agile

NOZIONE E BENEFICI ATTESI

All'interno di un contesto economico e sociale che da tempo si avvale di modalità di comunicazione, confronto e condivisione dei dati a distanza in tempo reale, che esprime nuove esigenze dell'individuo e del suo nucleo familiare collegate ai mutamenti che hanno interessato la composizione del tessuto sociale e la cultura dominante, da tempo è fortemente avvertita la necessità di un ripensamento del tradizionale modo d'interpretare il lavoro pubblico, nella direzione di un adeguamento rispetto alle trasformazioni in atto.

In questo quadro si colloca lo *smart working*, espressione sintetica che definisce l'insieme delle misure organizzative per l'adozione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il tema è oggi più che mai sentito, portato all'attenzione dell'opinione pubblica dalle istituzioni, dal mondo dell'imprenditoria privata e dai media che sin dal mese di marzo 2020 hanno sponsorizzato la diffusione massiva del lavoro agile, nella consapevolezza che l'adozione di modelli organizzativi flessibili è in grado di garantire la continuità delle attività degli uffici e delle aziende, pur in situazioni di emergenza che hanno imposto l'adozione di misure limitative della libera circolazione delle persone.

Nella attuale stagione di grandi trasformazioni, matura e si sviluppa l'esperienza del Ministero dell'interno in tema di *smart working*.

La riflessione che ha originato l'introduzione nell'Amministrazione di moduli sperimentali di lavoro agile ha mosso i primi passi da una consapevolezza: non si tratta di dare applicazione ad un istituto dai confini rigidamente tracciati da un sistema di norme, quanto piuttosto ad uno strumento di inedita duttilità, attraverso la cui applicazione si mira a ridisegnare contenuti e caratteristiche del rapporto tra manager e collaboratori.

Da qui la necessità di un inquadramento concettuale del modello.

Nell'interpretazione abbracciata dall'Amministrazione, lo *smart working* è un nuovo modo di intendere il rapporto di lavoro subordinato, ispirato ad una filosofia manageriale che intende restituire al lavoratore flessibilità e autonomia – con ciò favorendo una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – a fronte di una maggiore responsabilizzazione

sui risultati. Un nuovo approccio al modo di collaborare all'interno dell'organizzazione che si basa su quattro pilastri fondamentali:

- **flessibilità rispetto a luoghi, orari e strumenti di lavoro** – il lavoro agile si sostanzia nella possibilità di esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, senza precisi vincoli di orario e con l'utilizzo di strumenti tecnologici anche di proprietà del lavoratore;
- **sviluppo di tecnologie e competenze digitali** – il lavoro agile presuppone un assetto organizzativo che può contare su un elevato livello di digitalizzazione delle attività e dei servizi e su un altrettanto elevato livello di alfabetizzazione informatica del personale dipendente;
- **riprogettazione dello spazio fisico e virtuale di lavoro**, attraverso la riorganizzazione e la razionalizzazione dei luoghi di lavoro, anche mediante la creazione di spazi condivisi;
- affermazione di **un'organizzazione orientata al risultato**, capace di coinvolgere i lavoratori rispetto alla mission aziendale, riconoscerne il merito e svilupparne il talento.

Se certamente l'affermazione di un progetto così innovativo impone un intenso processo di rinnovamento degli assetti organizzativi e delle tecniche gestionali, impegnando il management a costruire le condizioni per realizzare il necessario cambiamento, altrettanto importanti sono le opportunità in termini di efficientamento dell'apparato che ci si attende da un impiego diffuso dello strumento.

Benché collocato all'interno di un contesto normativo che si prefigge quale finalità la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, il lavoro agile non può essere interpretato come uno strumento assistenziale, il cui esclusivo scopo è quello di agevolare i dipendenti nella gestione degli impegni personali e familiari. Lo *smart working* persegue l'obiettivo di incrementare, attraverso misure di armonizzazione tra vita professionale e vita privata, il livello di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Lo strumento risponde ad una logica *win-win*: l'Amministrazione innalza il livello della performance e i lavoratori migliorano il proprio work-life balance.

L'EVOLUZIONE NORMATIVA

I primi interventi legislativi

La promozione della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nelle amministrazioni pubbliche rappresenta uno dei principi più importanti contenuti nella riforma del pubblico impiego ad opera della **legge 7 agosto 2015, n.124** (c.d. "legge Madia"). In particolare, l'articolo 14, comma 1, della legge, dispone che le pubbliche amministrazioni adottino misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel testo originario non si parla ancora esplicitamente di lavoro agile ma con una norma di principio il legislatore rimette alle amministrazioni il potere e il dovere d'individuare, nell'esercizio della loro potestà discrezionale, caratteristiche tecniche e soluzioni attuative di modelli che, attraverso meccanismi di flessibilità immaginati a vantaggio del dipendente, consentano un efficientamento dell'azione dei pubblici poteri.

Con **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017**, sono stati forniti indirizzi e linee guida per l'attuazione della disposizione.

Un passaggio fondamentale dell'evoluzione normativa sul tema si registra con l'approvazione, negli stessi giorni, della **legge 22 maggio 2017, n. 81**, nota anche come legge sul lavoro agile, che segna una vera e propria svolta sul piano del riconoscimento dello smart working nell'ambito del diritto positivo. Tale legge, infatti, nel dedicare un apposito capo al lavoro agile, che per la prima volta trova una definizione normativa nell'ordinamento italiano, regola i principali aspetti giuridici dell'istituto, tra i quali la necessità di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale si espliciti l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, la durata dell'accordo e le modalità di recesso, i diritti dello smart worker, il potere di controllo da parte del datore di lavoro.

Anche il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha intrapreso delle iniziative sul tema del lavoro agile. In particolare, tra il 2018 e il 2020 ha realizzato, nell'ambito del PON *Governance* e capacità istituzionale 2014-2020, il **progetto "Lavoro agile per il futuro della PA"**, con l'obiettivo di offrire alle amministrazioni coinvolte un supporto nell'avvio e nello svolgimento di

iniziative di *smart working*. Il Dipartimento ha preso parte al progetto, offrendo un qualificato contributo di idee ed esperienze.

Parallelamente agli interventi legislativi, alcune aperture si sono cominciate a registrare nella **contrattazione collettiva**. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale del personale contrattualizzato non dirigente del comparto funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, è stato inserito un riferimento alla conciliazione tra vita lavorativa vita familiare; un espresso riferimento al lavoro agile è, altresì, contenuto nel contratto collettivo nazionale del personale dirigente dell'area funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018, firmato il 9 marzo 2020.

Il lavoro agile durante l'emergenza epidemiologica

Il quadro normativo fin qui sintetizzato muta bruscamente in concomitanza con il verificarsi dello stato di emergenza causato dalla diffusione del coronavirus.

A partire dalla fine del mese di febbraio 2020, si registra una crescita esponenziale dell'attenzione rivolta al lavoro agile, incluso a pieno titolo tra le misure utili a bilanciare l'imprescindibile esigenza di proteggere la salute pubblica con la necessità di mandare avanti la complessa macchina dello Stato, assicurare i servizi essenziali e garantire la continuità del sistema economico e produttivo.

Da qui una serie di interventi normativi e di atti di indirizzo che hanno sollecitato i datori di lavoro pubblici e privati a massimizzare l'applicazione del lavoro agile.

In sintesi, i tratti fondamentali della disciplina che ha regolato la stagione dell'emergenza per le pubbliche amministrazioni sono stati:

- la definizione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione; la fase sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015, viene formalmente dichiarata chiusa;
- la limitazione della presenza del personale negli uffici, che viene determinata nella misura strettamente necessaria ad assicurare il regolare svolgimento delle attività o addirittura, nelle fasi maggiormente critiche, a svolgere le attività indifferibili;
- la possibilità di applicare il lavoro agile *con procedura semplificata*, ovvero prescindendo dagli accordi individuali, dai criteri e dalle procedure definite dagli atti organizzativi interni adottati dalle amministrazioni, nonché dagli obblighi informativi (informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici

connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro; comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali) previsti dalla legge 22 maggio 2017, n. 81;

- la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'uso esclusivo di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, dunque senza il supporto degli applicativi forniti dall'amministrazione.

La fine della stagione dell'emergenza e il graduale rientro in presenza

Con **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021**, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono state introdotte nuove regole per disciplinare la fase conclusiva della stagione emergenziale.

Il lavoro agile, applicato in misura ampia e in forma semplificata negli uffici pubblici al fine di contenere la diffusione del contagio, a decorrere dal 15 ottobre 2021 cessa di essere modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e si dispone il rientro in presenza dei dipendenti.

L'intervento normativo era mosso dalla considerazione che la positiva evoluzione del quadro epidemiologico consentiva di proseguire nel percorso di graduale ripristino degli assetti organizzativi ordinari, mantenendo come punti di riferimento la tutela della salute e della sicurezza delle persone, la continuità nell'esercizio delle funzioni istituzionali e la qualità dei servizi resi alla collettività. Parallelamente, si registrava la necessità di massimizzare l'efficienza e l'efficacia delle attività dell'apparato pubblico, al fine di offrire adeguato sostegno a cittadini e imprese nella ripresa delle attività produttive e nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Con **decreto dell'8 ottobre 2021, il Ministro per la pubblica amministrazione**, in attuazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Un contributo importante nella definizione della disciplina del lavoro agile è svolto dalla contrattazione collettiva. In sede di rinnovo dei contratti che interessano i comparti della pubblica amministrazione, il lavoro agile ha formato oggetto di estrema attenzione.

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, dedica il Titolo V al *Lavoro a distanza*. Il Capo I del Titolo V, intitolato *Lavoro agile*, disciplina 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.

Parallelamente, l'accordo sottoscritto in data 28 febbraio 2022 per il triennio economico e giuridico 2019-2022 riguardante il personale della carriera prefettizia, confluito nel **D.P.R. 17 maggio 2022**, dedica un apposito articolo al lavoro agile, stabilendo che "nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, il funzionario della carriera prefettizia può avvalersi dell'istituto del lavoro agile compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità di attuazione stabilite dall'Amministrazione attraverso apposite misure organizzative, definite ai sensi della normativa vigente in materia" (art. 4-bis).

Il lavoro agile oltre l'emergenza epidemiologica. Le prospettive future del modello

L'emergenza epidemiologica ha prodotto un effetto più dirompente rispetto a quello immediatamente percepito in conseguenza dell'applicazione delle speciali misure dettate per contenere il contagio: ha innescato un processo di trasformazione destinato a consolidarsi e a cambiare il volto della pubblica amministrazione.

L'esperienza maturata durante i mesi della pandemia ha rivelato la necessità e l'urgenza di avviare un progetto di revisione dei modelli organizzativi, nella direzione dell'affermazione del lavoro agile come modalità destinata a caratterizzare il lavoro pubblico. Il legislatore, dunque, va oltre l'emergenza, disegnando una nuova normalità.

Con **l'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34**, e successivamente, con **l'art. 11-bis, del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52**, il legislatore interviene sull'articolo 14 della legge 124/2015, stabilendo che le amministrazioni pubbliche devono introdurre misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile e che entro il 31 gennaio di ciascun anno devono adottare, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA.

Si tratta di un documento programmatico destinato a confluire nel

Piano della performance, finalizzato all'attuazione a sistema del lavoro agile, con il quale sono definite le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti.

Al Ministro per la pubblica amministrazione è affidato il compito di definire, con decreto, specifici indirizzi per l'attuazione del POLA.

E' previsto, altresì, che presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri venga istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

In attuazione delle previsioni normative richiamate, il Ministro per la pubblica amministrazione ha disciplinato:

- con decreto del 4 novembre 2020, la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, del quale l'Amministrazione fa parte attraverso un proprio rappresentante;
- con decreto del 9 dicembre 2020, le Linee guida per la predisposizione del POLA;
- con decreto del 20 gennaio 2021, la nomina dei componenti dell'Osservatorio e della relativa commissione tecnica.

Il quadro normativo sopra descritto viene ulteriormente modificato dalla riforma che ha interessato la disciplina della pianificazione.

Il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, 113, che all'articolo 6 introduce il presente Piano, interviene anche sul lavoro agile stabilendo, in un'ottica di semplificazione degli adempimenti burocratici, che il PIAO deve prevedere, tra l'altro, *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile*. Per effetto della citata disposizione, il POLA, da sezione del Piano della performance, viene assorbito e diventa parte dell'attuale strumento di programmazione.

Il progetto del Ministero dell'Interno. La fase della sperimentazione

Il progetto del Ministero dell'interno in tema di lavoro agile nasce nel 2017.

Il modello sperimentato è frutto dell'elaborazione di un gruppo di lavoro – istituito con decreto del Capo Dipartimento del 6 settembre 2016 - incaricato di disegnare misure organizzative per l'introduzione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Già in fase di ideazione del progetto, è stato immaginato un processo ciclico, nell'ambito del quale le strategie e le misure per

l'introduzione e la progressiva espansione del modello vengono sviluppate attraverso le proposte e i *feedback* degli uffici.

In questa prospettiva, è stato chiesto al management di effettuare una mappatura delle attività e dei processi suscettibili di essere inclusi nel progetto, insieme ad un'analisi dell'articolazione degli uffici, della composizione delle caratteristiche e della distribuzione del personale. È stato svolto un confronto sui profili di criticità e le possibili opportunità derivanti dall'adozione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro. Dalla sintesi dei dati e delle informazioni acquisite, il gruppo di lavoro ha tratto gli elementi necessari alla redazione di un atto di policy interno che ha disciplinato l'avvio di una stagione di sperimentazione.

Il 12 febbraio 2018 il Capo Dipartimento ha adottato, previa sottoscrizione di un protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali, il *Regolamento interno per l'avvio di un progetto pilota di lavoro agile*.

Il progetto, sviluppato tra il 2018 ed il 2020, ha coinvolto personale dirigente e non dirigente dei Dipartimenti, delle Prefetture e di un campione di Questure pilota.

Attraverso periodici incontri informali con i dirigenti e la redazione di un report finale sulle esperienze maturate, sono state raccolte le indicazioni necessarie a identificare e superare le criticità, perfezionare contenuti e caratteristiche del modello, semplificare le procedure.

Ciò ha consentito, alla fine di ogni ciclo di sperimentazione di durata annuale, di curare una revisione del regolamento adottato nella prima fase di introduzione del modello, in prospettiva di una graduale estensione dell'ambito di applicazione dell'istituto.

Il 16 gennaio 2019 è stato adottato, previa sottoscrizione di un secondo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali, il *Regolamento sul lavoro agile* destinato a disciplinare l'applicazione dell'istituto a partire dal successivo mese di febbraio.

L'8 gennaio 2020 è stato adottato, sentite le organizzazioni sindacali, un nuovo *Regolamento sul lavoro agile*, destinato a trovare applicazione agli accordi che avrebbero dovuto essere stipulati in occasione dell'avvio del ciclo annuale di applicazione del modello.

Parallelamente, le numerose iniziative di formazione e informazione, che hanno coinvolto una discreta platea di dipendenti e una significativa rappresentanza del management, hanno promosso un consenso crescente attorno allo strumento.

Il progetto si evolveva in direzione di una graduale e progressiva crescita. Nel 2019 i progetti di lavoro agile sono stati complessivamente n. 290.

Per il 2020 era stato previsto di ammettere al lavoro agile un contingente di 750 unità.

Le iniziative del Ministero dell'Interno durante l'emergenza

A partire dal mese di febbraio 2020, in ottemperanza alle disposizioni dettate per fronteggiare l'emergenza, l'Amministrazione ha diramato una serie di direttive, circolari e indicazioni operative che, consentendo il temporaneo superamento delle procedure elaborate per disciplinare l'organizzazione in condizioni di normalità, hanno disposto la più ampia applicazione del lavoro agile.

Grazie all'esperienza maturata negli anni precedenti alla pandemia, l'Amministrazione è stata in grado di mettere in condizione i dipendenti, sin dall'inizio dell'emergenza, di lavorare in modalità agile, garantendo, al contempo, la continuità dell'azione amministrativa e la tutela della salute dei dipendenti

Nel 2020 il personale civile che lavorato in modalità agile è stato di 16.269 unità, su un totale di 17.918 dipendenti in servizio, corrispondente al 91% del totale del personale. Nei primi nove mesi del 2021 il personale ammesso al lavoro agile ha superato le 8000 unità, pari a circa il 48% del personale.

Il Dipartimento ha offerto costante supporto agli Uffici centrali e periferici nell'applicazione diffusa e a rotazione del lavoro agile e ha provveduto alla fornitura della scrivania virtuale sia al personale in servizio presso i propri Uffici sia al personale in servizio presso le Prefetture – UTG, dotando n. 5833 dipendenti di collegamenti da remoto per accedere alla propria postazione di lavoro.

Dalla fine del mese di settembre 2021, in linea con le indicazioni impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ha disposto il superamento dell'impiego del lavoro agile quale misura utile al contenimento della diffusione del contagio, è stato disciplinato il graduale rientro in presenza del personale e, contemporaneamente, sono state diramate nuove linee guida per stabilire condizioni e modalità per l'applicazione del lavoro agile in coerenza con il quadro regolatorio disegnato dal Ministro per la pubblica amministrazione, volto a favorire il ritorno alla normalità e, contemporaneamente, a valorizzare l'esperienza maturata nei mesi della pandemia.

Le linee guida, diramate con circolare del 28 ottobre 2021, hanno definito i presupposti per la concreta operatività del modello, le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di servizio, la strumentazione tecnologica necessaria per lavorare da remoto, i contenuti dell'accordo individuale di lavoro agile, le speciali tutele a favore dei lavoratori fragili, gli obblighi afferenti alla protezione dei dati, le misure a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore agile.

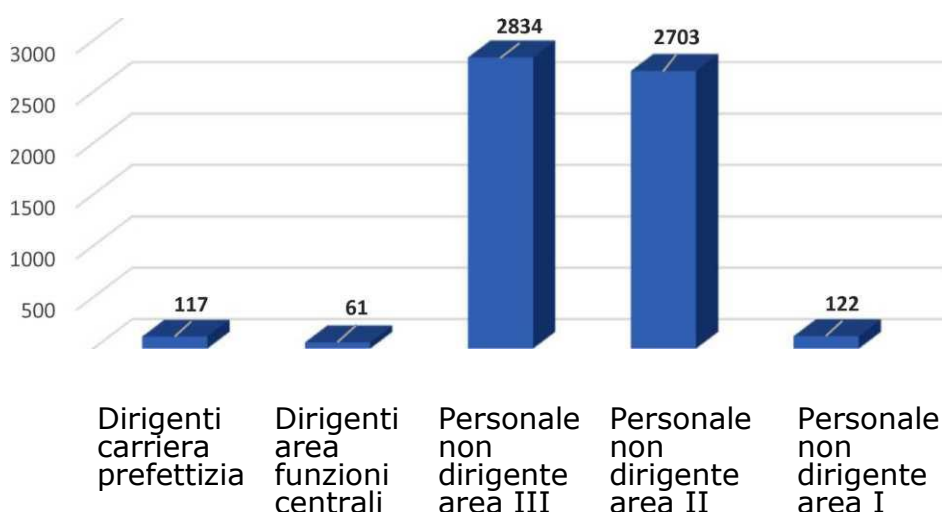
Negli ultimi tre mesi del 2021 il personale che ha svolto la prestazione in modalità agile ha superato le 6300 unità, pari a circa il 38% del personale civile.

Di seguito, la rappresentazione grafica dei dati concernenti la media mensile dei lavoratori agili dell'Amministrazione civile, calcolata sui dati acquisiti dall'applicativo RILEVA per l'annualità 2021.

I grafici rappresentano, rispettivamente, la distribuzione degli *smart worker* per genere e per qualifica professionale.



Lavoratori agili per qualifica



Il progetto del Ministero dell'interno nella stagione successiva all'emergenza. Il nuovo Regolamento

In prospettiva della cessazione dello stato di emergenza, fissata al 31 marzo 2022, il 28 marzo 2022 il Capo Dipartimento ha adottato, previo confronto con le organizzazioni sindacali, un regolamento che, a decorrere dal 1° aprile 2022, disciplina il lavoro agile per il personale civile.

Il regolamento introduce rilevanti novità rispetto alla previgente disciplina, in particolare:

- l'estensione dell'ambito di applicazione dello *smart working* a tutti gli Uffici dell'Amministrazione, centrali e periferici;
- la possibilità di accedere al lavoro agile a tutto il personale civile, compreso il personale di prima area del comparto funzioni centrali;
- l'eliminazione della previsione che limitava l'accesso al lavoro agile ad un contingente predeterminato di personale e il conseguente superamento della procedura che prevedeva la pubblicazione di un bando e la formazione di una graduatoria dei dipendenti ammessi allo *smart working*;
- l'eliminazione di ogni preclusione all'accesso al lavoro agile per il personale, tra cui eventuali sanzioni disciplinari o valutazioni inferiori a quella massima;
- la possibilità di lavorare in modalità agile fino ad 8 giorni al mese, fermo restando il limite di 24 giorni nel trimestre.

Il Gruppo di lavoro interdipartimentale

Il Gruppo di lavoro istituito nel 2016 per l'elaborazione, l'introduzione e il successivo sviluppo del progetto di lavoro agile nell'Amministrazione ha operato fino alla dichiarazione dello stato di emergenza da COVID-19.

A seguito del decreto del Ministro per la Funzione Pubblica dell'8 ottobre 2021, che ha riportato il lavoro agile nell'alveo della disciplina ordinaria, si è ravvisata la necessità di riavviare il confronto sulle nuove formule organizzative per l'applicazione dello smart working nella stagione del post emergenza, anche alla luce delle importanti riforme che hanno interessato il settore della pianificazione.

Pertanto, con decreto del Capo Dipartimento del 30 novembre 2021, è stato ricostituito il Gruppo di lavoro, composto da rappresentanti del Gabinetto del Ministro, dell'Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari, dei cinque Dipartimenti e della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

Gli obiettivi perseguiti e le caratteristiche del modello elaborato

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione per l'anno 2022 prevede l'ottimizzazione delle modalità attuative del lavoro agile tra le iniziative finalizzate a consolidare il livello di efficienza dell'azione amministrativa contenute nell'Obiettivo strategico E.1.

Il lavoro agile è anche oggetto dell'obiettivo operativo E.1.3., *Perfezionare le modalità attuative del lavoro agile finalizzato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

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 caratteristiche del modello disciplinato nel regolamento del 28 marzo 2022.

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 e Uffici coinvolti. Considerato che nessuna tipologia o categoria di lavoratore può considerarsi aprioristicamente esclusa dall'applicazione delle nuove misure, il lavoro agile coinvolge la totalità del personale in servizio. In particolare, il lavoro agile è rivolto al personale dirigente dell'area funzioni centrali e al personale non dirigente del comparto funzioni centrali, nonché al personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto, ferma restando la necessità che il medesimo svolga attività espletabili in modalità agile e che il dirigente accerti la sussistenza di tutte le condizioni per organizzare il lavoro in tale modalità. Al personale della carriera prefettizia il regolamento trova temporanea applicazione, nelle more dell'adozione di specifiche misure organizzative, da adottare in applicazione della nuova disciplina che ne regola il rapporto di lavoro.

Il lavoro agile è applicabile ai dipendenti in servizio presso tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione.

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 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.

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, annualmente, informate le organizzazioni sindacali, una verifica delle attività di competenza che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate, possono essere espletate in modalità agile.

Strumenti del lavoro agile. Il dipendente interessato ad accedere al lavoro agile mette a disposizione il proprio PC e la connessione dati. Sul dipendente gravano, pertanto, le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature e quelle di connettività. L'Amministrazione, dal canto suo, mette a disposizione la tecnologia necessaria a consentire l'accesso da remoto alla postazione di lavoro.

Formazione. Il regolamento prevede specifici percorsi di formazione rivolti al personale che accede al lavoro agile.

Recesso. Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, sia l'Amministrazione che il dipendente possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interromperne l'esecuzione prima della sua naturale scadenza. In caso di giustificato motivo, le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso.

Diritti e obblighi del lavoratore agile

Il lavoro agile trova fondamento in un accordo tra il dipendente e l'Amministrazione, che, superando la tradizionale logica del controllo sulla

presenza, costituisce un patto fiduciario basato sul **principio guida "FAR BUT CLOSE"**, ovvero "*lontano ma vicino*". Ciò implica la creazione di un rapporto di collaborazione tra l'Amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, dal quale scaturiscono diritti ed obblighi reciproci.

Il dipendente ha diritto alla parità di trattamento economico e normativo. La prestazione lavorativa in modalità agile è equiparata al servizio reso presso le sedi abituali. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

La conclusione di accordi di *smart working* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che resta regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, con alcune puntualizzazioni.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, né protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

Nelle giornate di attività in lavoro agile il dipendente non matura il diritto all'erogazione del buono pasto.

Un punto qualificante della disciplina riguarda la sicurezza sul lavoro. 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 impegna il dipendente a cooperare con diligenza all'attuazione delle misure indicate dall'Amministrazione nella scelta del luogo dal quale svolgere la prestazione.

Un insieme di disposizioni concerne gli obblighi afferenti alla 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. Tali prescrizioni confluiscono in un secondo

allegato all'accordo individuale.

Infine, restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal decreto ministeriale 8 agosto 2016, recante il codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'interno, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori agili.

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 si avvale del contributo di numerosi interlocutori.

Tra questi, un'importanza rilevante riveste **il Gruppo di lavoro** che, valorizzando il confronto tra i diversi Uffici dell'Amministrazione fornisce idee, propone soluzioni, esprime valutazioni sulle possibili linee di sviluppo del modello, condivide proposte.

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 supporto 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.

Importante, altresì, 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.

Un ruolo centrale è svolto, naturalmente, dalle **organizzazioni sindacali**, con le quali è in corso un costante confronto sul tema.

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. In tale contesto, il dirigente dovrà sviluppare la logica del gruppo, favorire la responsabilizzazione dei dipendenti sui risultati da raggiungere e orientare gli stessi verso un'attività lavorativa fondata sugli obiettivi.

Inoltre, ai dirigenti è richiesta una reportistica sui risultati dello *smart working*, il cui valore è di fondamentale importanza al fine di perfezionare il modello. In quella sede, il dirigente esprime il proprio parere sulle modalità applicative dell'istituto e sulla sua idoneità ad innescare un miglioramento del clima organizzativo e ottimizzare la produttività.

Il monitoraggio – l'applicativo RILEVA

Al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello *smart working*, il Dipartimento ha progettato e avviato il programma informatico RILEVA, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare rapidamente ed efficacemente 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:

- numero di dipendenti collocati in lavoro agile;
- numero di giornate di lavoro agile fruite mensilmente dai dipendenti;
- numero di dipendenti collocati in lavoro agile che fruiscono di scrivanie virtuali;
- numero di dipendenti presenti in media in sede per attività che non possono essere svolte da remoto.

Le informazioni fornite consentono, anche, di contribuire al monitoraggio sull'applicazione dello *smart working* avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Parallelamente allo sviluppo dell'applicativo, il Dipartimento ha pianificato e inserito nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione 2022, tra gli indicatori che misurano il grado di attuazione dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, nonché quale indicatore di misurazione dell'obiettivo operativo E.1.3 *perfezionare le modalità attuative del lavoro agile*, un indicatore di impatto che dovrà misurare, attraverso un questionario somministrato ad un campione di lavoratori agili e di dirigenti, l'incremento del livello di efficienza delle attività e dei servizi e il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti derivanti dall'applicazione dello *smart working*.

Le scelte organizzative per promuovere il ricorso al lavoro agile

Nel mondo del lavoro pubblico e privato è in corso un ampio dibattito finalizzato a valorizzare e stabilizzare i risultati positivi dell'applicazione massiva e diffusa del lavoro agile realizzata negli ultimi due anni.

Con il superamento dell'emergenza ha preso avvio un nuovo corso. I lavoratori, che nei mesi più critici della pandemia hanno imparato ad apprezzarne vantaggi e svantaggi, premono per ottenere maggiore flessibilità nella gestione del loro tempo di lavoro e un miglior equilibrio

tra vita personale e vita professionale; i sindacati ne difendono i diritti; le società informatiche propongono soluzioni sempre più performanti rispetto alle caratteristiche delle organizzazioni e alla portata di tutti gli operatori; quanto alla parte datoriale, gli interlocutori più illuminati sono intenzionati a cogliere l'opportunità di innovare il mondo del lavoro, elevando i livelli di produttività e abbattendo i costi.

Di questo processo di cambiamento l'Amministrazione intende farsi interprete.

A tal fine, il Dipartimento ha avviato una riflessione i cui orizzonti, superata la fase emergenziale, si proiettano verso il new normal.

La formula di lavoro agile applicata durante l'emergenza ha avuto il ruolo di fronteggiare una situazione eccezionale e imprevista. In questa prospettiva, la sperimentazione ha funzionato ma non può essere importata utilmente, con le medesime caratteristiche, in una condizione di normalità.

Molti esperti hanno elaborato nuove definizioni per riferirsi al modello applicato dalle organizzazioni durante la pandemia: emergency working, home working, smart working atipico. Ciò per tracciare una differenza rispetto a quello che può e deve essere il lavoro intelligente.

In una prospettiva post-emergenziale, il lavoro intelligente non può prescindere da un'organizzazione per obiettivi, da una visione manageriale orientata al risultato, da un'impostazione del rapporto che si fonda sulla responsabilizzazione di tutti gli attori del sistema.

L'affermazione di questa nuova visione richiede un grande sforzo progettuale e il fattivo coinvolgimento della classe dirigente.

In questa prospettiva, le iniziative che si intende intraprendere per consolidare gli spazi operativi del modello seguono diverse direttrici.

Si segnalano le più importanti:

- **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;
- **riavvio delle attività del Gruppo di lavoro** per agevolare il confronto interdipartimentale e favorire la circolazione delle idee e delle esperienze;
- **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;
- **accelerazione del processo d'informatizzazione delle attività e dei servizi** e, insieme, **rinnovazione delle infrastrutture tecnologiche** dell'Amministrazione, nell'ambito di un progetto finalizzato alla fornitura al dipendente dell'intera dotazione necessaria al lavoro agile.

Per favorire l'accesso al lavoro agile da parte dei dipendenti, l'Amministrazione attiverà, altresì, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, **percorsi formativi** rivolti a tutto il personale, dirigente e non, al fine di rafforzare la cultura del lavoro per obiettivi, sviluppare le competenze utili a gestire efficacemente il lavoro da remoto e incrementare la produttività attraverso modelli organizzativi che non escludano i lavoratori agili dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

L'attività formativa avrà ad oggetto i modelli organizzativi utili ad attuare efficacemente lo smart working, l'uso della strumentazione tecnologica per il collegamento da remoto e per la condivisione dei flussi informativi, la disciplina in materia di protezione dei dati personali, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza.

Per i dirigenti la formazione sarà volta, anche, a potenziare le capacità di gestione del personale a distanza e a sviluppare la motivazione dei dipendenti e l'orientamento al risultato.

Per il personale non dirigente si disegnerà un piano formativo mirato a potenziare la logica del gruppo e la capacità di gestione dei rapporti di lavoro a distanza, nonché ad approfondire le tematiche in materia di tutela della privacy.

Con riguardo al profilo della **dotazione tecnologica**, il Dipartimento si adopererà per promuovere, compatibilmente con le risorse disponibili, investimenti per l'implementazione delle tecnologie da

impiegare nell'espletamento delle attività lavorative a distanza, in modo da incrementare la capacità di risposta ai cittadini e alle imprese in materia di servizi amministrativi digitali, massimizzare la sicurezza della rete e dei dati, ridurre le spese.

Il catalogo delle procedure informatizzate per la gestione automatizzata dei servizi amministrativi, rivolti sia all'utenza interna che all'esterno, verso cittadini ed imprese, sarà migliorato e accresciuto utilizzando soluzioni come SPID, CIE, ANPR e PagoPA.

Contestualmente, si programma incentivare l'utilizzo di sistemi di videoconferenza per l'espletamento a distanza delle attività lavorative di gruppo e per la gestione dei rapporti esterni con altre pubbliche amministrazioni ed enti, pubblici e privati, così favorendo l'interazione, semplificando le procedure e riducendo tempi e costi.

Insieme al consolidamento delle misure tecnologiche di collegamento da remoto alle postazioni fisiche presenti in ufficio, si avvierà la progettazione e la sperimentazione di ulteriori modalità tecnologiche di svolgimento del lavoro agile, che prevedono l'assegnazione al dipendente di un'unica workstation informatica portatile, in grado di essere utilizzata sia in ufficio che fuori.

Con riferimento alla strumentazione tecnologica, si precisa che il Dipartimento per l'Amministrazione generale e le Politiche del personale provvede per i dipendenti agili in servizio presso i propri uffici e presso le Prefetture-UTG.

Per i lavoratori agili in servizio presso gli altri Dipartimenti provvedono i competenti uffici in materia di sistemi informatici.

L'introduzione di altre forme di lavoro a distanza potrà essere valutata dall'Amministrazione in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa.

Il programma di sviluppo del lavoro agile

Ai fini dell'elaborazione delle strategie di sviluppo del lavoro agile nell'apparato dell'Amministrazione, il Dipartimento 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 2022	Fase di sviluppo intermedi o Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024
Disciplina del modello	Perfez. della regolamen	Revisione annuale della disciplina dell'istituto	Linee guida sul lavoro agile del 28.10.2021	Regolamento sul lavoro agile del 28 marzo 2022	Revisione della disciplina	Revisione della disciplina
Mappatura delle attività espletabili in modalità agile	Ampliam. dell'ambito di applicazione del modello	Revisione annuale della mappatura			Revisione della mappatura	Revisione della mappatura
Coordin.to organizzativo	Potenziamento del coordinamento organizzativo	Riavvio delle attività del Gruppo di lavoro	Ricostituzione del Gruppo di lavoro	Riunioni e interlocuzioni per esaminare il grado di consolidamento del modello	Riunioni e interlocuzioni per esaminare il grado di consolidamento del modello	Riunioni e interlocuzioni per esaminare il grado di consolidamento del modello
Strumenti di monitoraggio	Efficientamento degli strumenti di monitoraggio	Sviluppo di un sistema operativo dedicato	Elaborazione e avvio del sistema Rileva	Perfezionamento e implementazione delle funzionalità	Perfezionamento e implementazione delle funzionalità	Perfezionamento e implementazione delle funzionalità
Supporto tecnico agli Uffici	Miglioramento del servizio di supporto tecnico agli Uffici	Implementazione dell'help desk dedicato al lavoro agile	Attivazione dell'help desk	Implementazione dell'help desk	Implementazione dell'help desk	Implementazione dell'help desk

PERCORSI FORMATIVI						
COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DIGITALI						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2022	Fase di sviluppo intermedi o Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024 Fonte
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 potenziamento delle competenze digitali		1	3	4

Quanto ai requisiti tecnologici, il Dipartimento ha provveduto ad acquistare e mettere a disposizione di tutto il personale che aderisce al lavoro agile, sia presso i propri uffici che 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.

La tabella successiva evidenzia gli obiettivi di implementazione del lavoro agile, in termini quantitativi e qualitativi.

IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE					
QUANTITA'					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2022	Fase di sviluppo intermedio Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024
Implementazione del lavoro agile in termini quantitativi	% di lavoratori agili sul totale dei dipendenti	38%	≥40%	≥40%	≥40%
	% di giornate lavoro agile sul totale delle giornate lavorative		≥15%	≥17%	≥20%

QUALITA'					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2022	Fase di sviluppo intermedio Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024
Implementazione del lavoro agile in termini qualitativi	% di dirigenti soddisfatti del modello		≥50%	≥60%	≥80%
	% di lavoratori agili soddisfatti del modello		≥70%	≥80%	≥90%

L'ultima tabella misura l'impatto del lavoro agile sull'Amministrazione e sui dipendenti. I valori sono misurati attraverso un questionario somministrato ad un campione di dirigenti e di lavoratori agili.

IMPATTO DEL LAVORO AGILE					
SULL'AMMINISTRAZIONE					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2022	Fase di sviluppo intermedio Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024
Incremento dell'efficienza dell'efficacia delle attività	Aumento della produttività		≥5%	≥8%	≥10%
	Promozione di un modello organizzativo orientato al risultato		≥5%	≥8%	≥10%
	Crescita del livello di responsabilità e maggiore coinvolgimento del lavoratore rispetto agli obiettivi dell'Ufficio		≥5%	≥8%	≥10%
	Incremento delle competenze digitali		≥5%	≥8%	≥10%
	Riduzione delle assenze		≥5%	≥8%	≥10%

SUI DIPENDENTI AGILI

Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2022	Fase di sviluppo intermedio Target 2023	Fase di sviluppo avanzato Target 2024
Miglioramento del work-life balance	Maggiore autonomia e flessibilità lavorativa		≥5%	≥8%	≥10%
	Ottimizzazione e del tempo dedicato al lavoro		≥5%	≥8%	≥10%
	Riduzione del livello di stress e migliore gestione del tempo libero		≥5%	≥8%	≥10%
	Promozione della parità di genere		≥5%	≥8%	≥10%
	Aumento della motivazione e della soddisfazione		≥5%	≥8%	≥10%
	Riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento		≥5%	≥8%	≥10%
	Miglioramento del clima organizzativo		≥5%	≥8%	≥10%

5.1.3.- (segue) formazione delle risorse umane dell'amministrazione civile

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

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.

Ciò a seguito della riforma del sistema di formazione dei pubblici dipendenti, realizzata dal legislatore tra il 2013 e il 2014, in un'ottica di razionalizzazione delle strutture e di contenimento della spesa. In particolare, con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, adottato in attuazione dell'articolo 11, comma 1, del decreto legge n. 95/2012, è stato creato il *Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica* e con il successivo decreto legge n. 90 del 2014 è stato disposto l'accorpamento nella SNA delle scuole facenti parte del Sistema unico, tra le quali la Scuola superiore dell'amministrazione dell'interno (SSAI).

Il fabbisogno formativo è definito dalla SNA in raccordo con le Amministrazioni, seguendo le fasi del ciclo di programmazione delle attività formative.

Nella fase di avvio del ciclo di programmazione, il Dipartimento verifica e misura i fabbisogni formativi del personale dipendente.

Nella seconda fase, alla luce degli elementi raccolti, elabora e presenta alla SNA un pacchetto di proposte, alcune delle quali destinate ad arricchire il programma dei corsi per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali e non statali, altre finalizzate a costruire corsi destinati esclusivamente, in ragione della peculiarità delle funzioni esercitate, al personale civile dell'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*, perché calibrata in relazione alle specifiche competenze richieste dall'Amministrazione, 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, a domanda e previo nulla-osta del dirigente, i partecipanti ai corsi dedicati. Per l'ammissione ai corsi di formazione generale

organizzati dalla Scuola, la procedura di ammissione delle candidature, interamente telematica, prevede il nulla-osta del dirigente dell'Ufficio.

In questo quadro, la Sede didattico-residenziale "Carlo Mosca", sita in Roma, via Veientana 386, ospita la formazione istituzionale, la formazione obbligatoria e quella specialistica dedicata al personale civile dell'Amministrazione, nonché 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.

Per la valorizzazione della cultura istituzionale e professionale del personale civile è stato, altresì, istituito, nell'ambito del Dipartimento, con il decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con legge 1 dicembre 2018, n.132, il Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno - CASMI, che opera presso la Sede didattico-residenziale, con 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, nonché alla realizzazione di studi e ricerche sulle attribuzioni del Ministero dell'interno. Il CASMI è presieduto dal Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile e opera attraverso un consiglio direttivo e un comitato scientifico i cui componenti sono scelti fra rappresentanti dell'Amministrazione, docenti universitari ed esperti in discipline amministrative, storiche, sociali e della comunicazione.

La verifica dei fabbisogni formativi viene realizzata annualmente attraverso:

- l'individuazione 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, in ragione delle novità normative che le hanno interessate, comportano l'esigenza di offrire al personale che se ne occupa strumenti di aggiornamento.

Per quanto specificamente riguarda 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.

Un ruolo rilevante nella definizione dei fabbisogni formativi e nella successiva pianificazione dei corsi è svolto dal *Club dei formatori* della SNA.

Si tratta di un gruppo di lavoro al quale partecipano i Referenti della formazione delle Amministrazioni centrali (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministeri) delle Agenzie, degli Enti e degli Istituti di ricerca, costituito al fine di creare una "comunità di pratica", nell'ambito della quale facilitare l'interscambio di informazioni ed esperienze nel settore.

In occasione delle riunioni periodiche, il *Club*, del quale fa parte il Dipartimento attraverso un proprio rappresentante, esamina e discute questioni afferenti alla formazione del personale, con l'obiettivo di costruire un quadro di riferimento utile, nella fase della programmazione dei corsi a catalogo da parte della SNA, a conformare l'offerta formativa alle esigenze delle Amministrazioni partecipanti.

Nell'arco del triennio 2022 - 2024, l'obiettivo del Dipartimento è di perfezionare, con il contributo del referente unico della formazione, il metodo di analisi dei fabbisogni formativi attraverso una rilevazione, "a campione" e per aree professionali, dei bisogni formativi, da effettuare coinvolgendo un gruppo selezionato di Uffici e di dipendenti.

Ciò sempre tenendo conto delle caratteristiche dell'attuale sistema di formazione dei dipendenti pubblici, in cui la singola Amministrazione può *proporre formazione* alla SNA, con parziale organizzazione *in house* dei corsi, ma non può gestire in autonomia i processi formativi. Ne consegue che la successiva copertura dei fabbisogni rilevati potrebbe non essere completa.

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 le seguenti priorità strategiche:

- incremento delle competenze gestionali e manageriali dei Prefetti;
- sviluppo e miglioramento delle competenze gestionali e manageriali dei dirigenti chiamati ad esercitare la

- “*governance*” territoriale a supporto dell’esercizio delle funzioni del Prefetto;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche dei dirigenti della carriera prefettizia e contrattualizzati nonché dei funzionari amministrativi relativo alle funzioni istituzionali;
 - incremento delle competenze digitali dei dipendenti;
 - aggiornamento destinato al personale tecnico (funzionari/assistenti economico-finanziari, informatici, linguistici, funzionari assistenti sociali).

I progetti finalizzati alla realizzazione degli obiettivi strategici

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

TRIENNIO 2022 - 2024	
Progetti di formazione e piani di azione:	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizzazione, d'intesa con la Scuola nazionale dell'Amministrazione e previa approvazione dei competenti organi della SNA, di almeno n. 14 corsi annuali (di cui 4 con 2 edizioni) 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 <i>web</i> del CASMI, di giornate formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile; 3. organizzazione, con eventuale utilizzazione della piattaforma informatica in uso al CASMI, di giornate formative dedicate allo sviluppo delle competenze digitali, alle regole in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, all'aggiornamento per il personale con qualifica di: funzionario/assistente economico-finanziario, informatico, linguistico, funzionario assistente sociale; 4. 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; 5. organizzazione a cura del CASMI di conferenze annuali rivolte ai Prefetti;

	<p>6. implementazione del metodo di analisi dei fabbisogni formativi, attraverso l'introduzione di rilevazioni annuali "a campione" e per aree professionali, delle esigenze di formazione, con il coinvolgimento di un gruppo selezionato di Uffici e di dipendenti;</p> <p>7. promozione presso i dipendenti del Piano <i>Riformare 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>
Responsabile:	Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Altre strutture esterne/interne coinvolte:	Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione civile, Consiglio nazionale degli assistenti sociali
Stakeholder:	Personale dell'amministrazione civile
Stima dei costi di realizzazione del progetto:	Costi a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione – Presidenza del Consiglio dei Ministri; spese a carico del CASMI per le giornate formative, di cui ai punti 2 e 3 dei Progetti di formazione e piani di azione, ove sia prescelta la modalità <i>e-learning</i>
<p>Indicatori: (descrivere l'indicatore specificandone la tipologia e il metodo di calcolo)</p>	<p>Indicatore 1</p> <p>Di risultato: misura il numero di progetti di formazione realizzati d'intesa con la SNA o organizzati attraverso l'utilizzo della piattaforma web del CASMI.</p> <p>Valore: assoluto.</p> <p>Metodo di calcolo: numero di corsi/giornate formative/conferenze realizzati.</p> <p>Indicatore 2</p> <p>Di impatto: misura la crescita delle competenze del personale che ha avuto accesso alla formazione.</p> <p>Valore: assoluto.</p> <p>Metodo di calcolo: misurazione, attraverso test di valutazione iniziali e finali ovvero attraverso questionari di autovalutazione, del grado di miglioramento individuale delle competenze professionali dei partecipanti ai corsi di</p>

	formazione.
Baseline:	
Target:	<p>Indicatore 1</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2022: n. 20 corsi/giornate formative/conferenze. Progetti di formazione realizzati anno 2023: n. 23 corsi/giornate formative/conferenze. Progetti di formazione realizzati anno 2024: n. 25 corsi/giornate formative/conferenze.</p> <p>Indicatore 2</p> <p>Un buon livello di incremento delle competenze dei partecipanti ai corsi, così distinto: l'alta formazione dei Prefetti; lo sviluppo e il miglioramento delle abilità e delle competenze dei dirigenti sulle funzioni istituzionali e su quelle di <i>governance</i> territoriale; lo sviluppo delle competenze digitali; lo sviluppo delle competenze del personale con qualifica di: funzionario/assistente economico-finanziario, funzionario/ assistente informatico, funzionario/ assistente sociale, funzionario/ assistente linguistico.</p>
Fonte del dato per la misurazione del target:	Fonti interne

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

Le risorse utilizzabili per la realizzazione dei progetti di formazione sono: la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), i docenti interni selezionati tra i dirigenti, eventuali partenariati con Università ed Istituti di istruzione. Ulteriori risorse, da verificare, sono quelle messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Il Dipartimento intende promuovere presso i dipendenti l'attuazione del Piano *Ri-formare la PA*, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il cui contenuto è pubblicato sul sito web della Sede didattica residenziale.

Tale piano comprende, tra l'altro, il progetto *Syllabus*, finalizzato ad incrementare il livello delle competenze digitali.

Il 3 febbraio 2022 è stata formalizzata la richiesta di adesione al progetto da parte di questo Dipartimento, allo scopo di consentire l'accesso del personale civile dell'Amministrazione alle funzionalità messe a disposizione dalla piattaforma on-line. L'attivazione del programma è subordinata al perfezionamento dell'iter di accreditamento delle Amministrazioni da parte del Dipartimento della funzione pubblica, in esito al quale vengono messi a disposizione le funzionalità della piattaforma on-line e i contenuti formativi. Ottenuta l'abilitazione, Con due circolari del 26 maggio 2022 sono state diramate le istruzioni per accedere alla piattaforma.

Il programma prevede un test iniziale di *assessment* delle competenze digitali individuali, per definire il livello di padronanza posseduto in relazione alle singole competenze indicate nel *Syllabus* (documento che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in modo efficace all'interno del processo di transizione digitale della pubblica amministrazione). Verificato il livello, il dipendente viene ammesso al percorso di formazione.

Al fine di favorire l'adesione ai corsi di formazione messi a disposizione dalla SNA, il referente per la formazione ha curato la creazione di una *newsletter* periodica, pubblicata sul sito *web* della Sede didattica-residenziale al link http://culturaprofessionale.interno.gov.it/exssai/news/Notizie_sna-13494017.htm#News_113496 e nella rete intranet del Dipartimento. La *newsletter*, oltre ad un QR code di collegamento al catalogo dei corsi SNA, include una selezione delle iniziative formative nei settori di maggiore interesse per l'Amministrazione, ciascuna delle quali contiene il collegamento ipertestuale allo specifico programma didattico e le informazioni utili per iscriversi ai corsi.

Nella gestione delle attività di formazione, un tema molto sentito investe la promozione della parità di genere.

Al riguardo, al fine di favorire l'uguaglianza nei diritti e nei doveri tra uomo e donna all'interno dell'organizzazione, il Dipartimento intende proporre alla SNA di promuovere il ricorso alla formazione in modalità *e-learning* per i dipendenti con figli in tenera età e per i dipendenti dediti alla cura e all'assistenza di familiari disabili. Tale iniziativa intende agevolare la partecipazione alle attività di formazione di quelle categorie di dipendenti che hanno maggiore difficoltà ad intervenire ai corsi in presenza.

Tra le azioni programmate è prevista, inoltre, l'organizzazione di giornate formative, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità - e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile. Considerata la partecipazione, sovente maggioritaria, del personale femminile ai corsi di formazione, si ritiene superflua l'adozione di quote riservate alle donne.

Criteria e strumenti per il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi

Gli strumenti di monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi sono:

- a)** la verifica annuale del numero di corsi e/o iniziative formative realizzati in ciascuna annualità, raffrontato al numero programmato;
- b)** la verifica, attraverso test di valutazione iniziali e finali ovvero attraverso questionari di autovalutazione, del grado di miglioramento individuale delle competenze professionali dei partecipanti ai corsi.

5.2- 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 rimessa a un decreto del Ministro dell'interno. Attualmente, il decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 6 febbraio 2020 fissa l'organizzazione del Dipartimento della pubblica sicurezza.

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, delle comunicazioni e per i reparti speciali della Polizia di Stato, Direzione centrale dell'immigrazione e della polizia delle frontiere e Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato.

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 Stato³, cura l'intero ciclo della vita professionale degli appartenenti all'Istituzione: 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 direttivi⁴; 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 giovani⁵.

Tale attività si sviluppa dal centro sino alle estremità distali dell'Istituzione, attraverso la costante sinergia con gli Uffici del Personale attivi in ciascuna delle articolazioni territoriali di cui al paragrafo successivo.

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 di pubblica sicurezza**, articolazioni delle Questure nei capoluoghi di provincia e nelle altre città più estese e maggiormente popolate; in particolare, nei comuni non capoluogo di provincia, i dirigenti dei Commissariati di pubblica sicurezza sono autorità locali di pubblica sicurezza nel territorio del comune;
- **Ispettorati e Uffici speciali di pubblica sicurezza**, privi di competenza territoriale, deputati a provvedere a speciali esigenze di protezione e vigilanza;

³ L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato si avvale di 9 Istituti e Scuole, nonché Centri di formazione.

⁴ La formazione del personale direttivo 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.

⁵ Tale nuova configurazione costituisce uno degli aspetti su cui ha più profondamente inciso l'Atto ordinativo unico, in una prospettiva organica, coerente ed omogenea di razionalizzazione, rivelatasi perfettamente rispondente alle esigenze di gestione e sviluppo delle risorse umane, il più prezioso capitale della Polizia di Stato.

- **Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato**, che assicura le attività 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.

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 delle comunicazioni e contrasto al *cybercrime*, affidati alla **Polizia postale e delle comunicazioni**.

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**;
- **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 in fase di definizione il nuovo assetto organizzativo degli Uffici territoriali dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprensivo delle relative dotazioni organiche, che sarà contenuto nel c.d. *Atto Ordinativo Unico degli Uffici territoriali*, di cui si è ormai concluso il segmento finale dell'*iter* istruttorio prodromico al suo perfezionamento e alla sua efficacia⁶.

Il suddetto provvedimento recepisce gli esiti del progetto di riorganizzazione delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza 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.

Il progetto, per quanto riguarda le Questure e gli Uffici da esse dipendenti, si è concentrato sulla ricerca di nuovi modelli organizzativi differenziati in base alle esigenze operative e funzionali dei singoli contesti territoriali di riferimento. Tale attività ha richiesto una lunga e complessa fase preliminare di analisi, finalizzata alla valutazione delle specifiche criticità e dei carichi di lavoro dei singoli Uffici.

Grazie a tali approfondimenti, è stato poi possibile delineare la nuova organizzazione e rideterminare le dotazioni organiche degli Uffici sulla base della forza effettiva risultante alla data del 1° gennaio 2018, nonché i relativi livelli di preposizione.

In particolare, tale complessa operazione è stata condotta

⁶ Si precisa che il provvedimento diverrà efficace solo a seguito delle prescritte verifiche di legittimità e di regolarità contabile, che saranno effettuate, rispettivamente, dalla Corte dei Conti e dall'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero dell'interno, una volta che il provvedimento stesso sarà adottato.

attraverso un sistema di mirati indicatori, che hanno preso in considerazione sia le variabili di contesto (quali, in particolare, l'estensione dei centri abitati e la popolazione residente sul territorio), sia le specifiche variabili relative alle attività di polizia delle singole Questure, quali, in sintesi:

- la "*polizia di prevenzione*" (criticità legate alle conflittualità sociali, tifoserie *ultras*, estremismo di destra e di sinistra, centri islamici radicali e zone di degrado);
- l'*"immigrazione"* (rilascio dei titoli di soggiorno, richieste di asilo, provvedimenti di espulsione, presenza dei centri di permanenza per il rimpatrio);
- l'*"ordine pubblico"* (manifestazioni di rilievo e manifestazioni sportive connotate da significativi livelli di rischio);
- la "*polizia anticrimine*" (numero di reati commessi, arresti e denunce, dati rilevati con il sistema "MA.CR.O.", ossia la mappa della criminalità organizzata, provvedimenti di sequestro di beni finalizzati alla confisca);
- la "*polizia amministrativa e di sicurezza*" (rilascio di licenze, autorizzazioni, passaporti, controlli amministrativi).

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 unità di supporto) 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 svolge attività tecnico – scientifica o tecnica e ruolo dei medici

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 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 **27 maggio 2022** è composta da 97.797 unità (**da qui grafici all.1**), così suddivise:

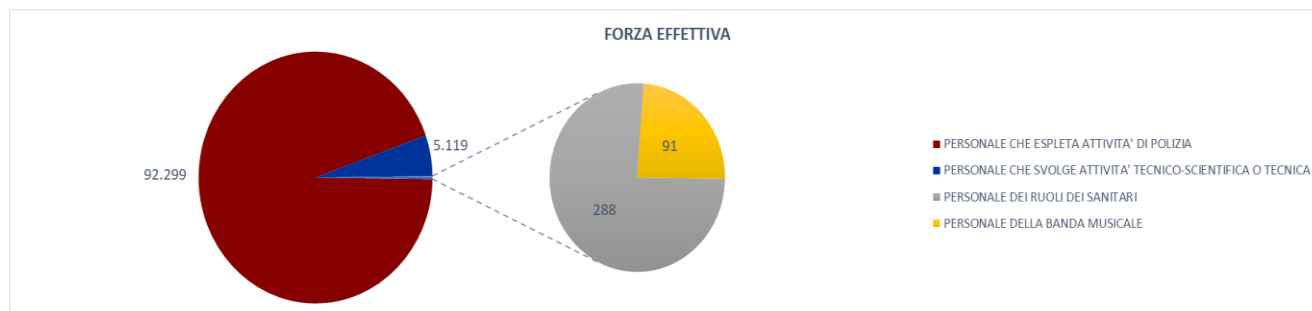
RUOLI	FORZA EFFETTIVA	DOTAZIONE ORGANICA
Personale che espleta attività di polizia	92.299	103.416
Personale che svolge attività tecnico – scientifica o tecnica, compresa la Banda musicale della Polizia di Stato	5.210	5.541
Personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari	288	376
TOTALE	97.797	109.333

Nell'ambito di tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, il 4% del personale ha meno di 25 anni, il 16% ha tra il 25 e 35 anni, il 18% ha tra i 35 e 45 anni, il 40% ha tra i 45 e 55 anni e il 22% ha più di 55 anni.

AII.1 RIEPILOGO COMPLESSIVO PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

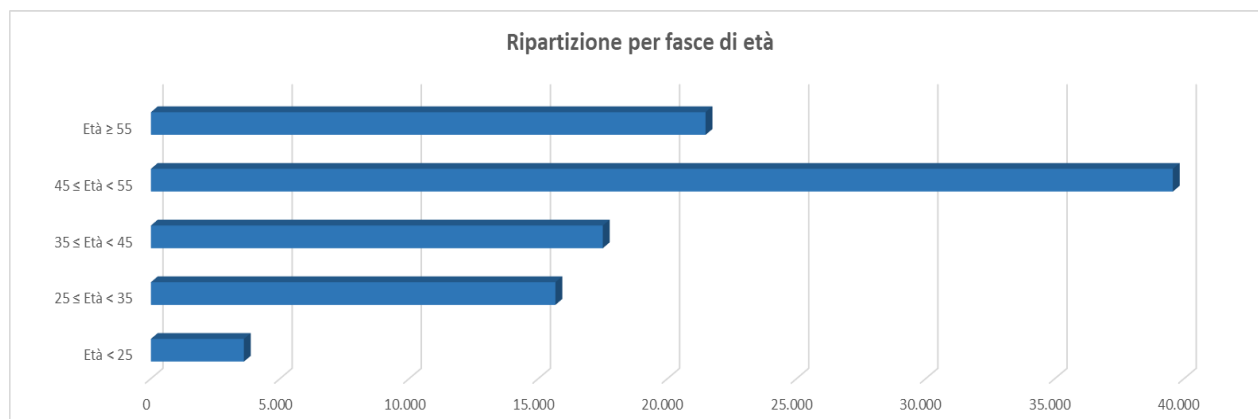
- **Situazione organica ed effettiva del personale**

RIEPILOGO COMPLESSIVO DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO						
	ORGANICO	FORZA EFFETTIVA	UOMINI	DONNE	DIFFERENZA NUMERICA	DIFFERENZA PERCENTUALE
PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' DI POLIZIA	103.416	92.299	77.897	14.402	-11.117	-11%
PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA	5.436	5.119	3.238	1.881	-317	-6%
PERSONALE DEI RUOLI DEI SANITARI	376	288	132	156	-88	-23%
PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE	105	91	78	13	-14	-13%
TOTALE	109.333	97.797	81.345	16.452	-11.536	-11%



- Distribuzione per fasce di età**

PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA (e qualifiche equiparate)	0	0	0	0	40
	DIRIGENTE SUPERIORE (e qualifiche equiparate)	0	0	0	23	218
	PRIMO DIRIGENTE (e qualifiche equiparate)	0	0	0	373	435
	VICE QUESTORE (e qualifiche equiparate)	0	0	117	623	420
	VICE QUESTORE AGGIUNTO (e qualifiche equiparate)	0	0	356	135	17
	COMMISSARIO CAPO (e qualifiche equiparate)	0	345	409	115	11
	COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	2	291	27	8	0
	VICE COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	0	0
RUOLO DIRETTIVO	COMMISSARIO CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	97	627
	COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	89	494
	VICE COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	3	4
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	1	356	1.590
	ISPETTORE SUPERIORE (e qualifiche equiparate)	0	0	72	1.130	2.403
	ISPETTORE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	12	90	28
	ISPETTORE (e qualifiche equiparate)	0	17	467	1.372	233
	VICE ISPETTORE (e qualifiche equiparate)	0	568	1.304	3.845	1.615
	ORCHESTRALI	0	15	24	35	15
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	63	2.606	3.810
	SOVRINTENDENTE (e qualifiche equiparate)	0	1	126	1.627	1.823
	VICE SOVRINTENDENTE (e qualifiche equiparate)	0	3	153	2.561	1.827
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	10	8.702	24.386	5.829
	ASSISTENTE (e qualifiche equiparate)	1	370	2.845	52	22
	AGENTE SCELTO (e qualifiche equiparate)	8	5.247	2.688	29	9
	AGENTE (e qualifiche equiparate)	2.130	7.990	130	10	2
	AGENTE IN PROVA (e qualifiche equiparate)	33	13	0	1	1
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE (e qualifiche equiparate)	1.427	791	0	0	0
TOTALE		3.601	15.661	17.496	39.566	21.473



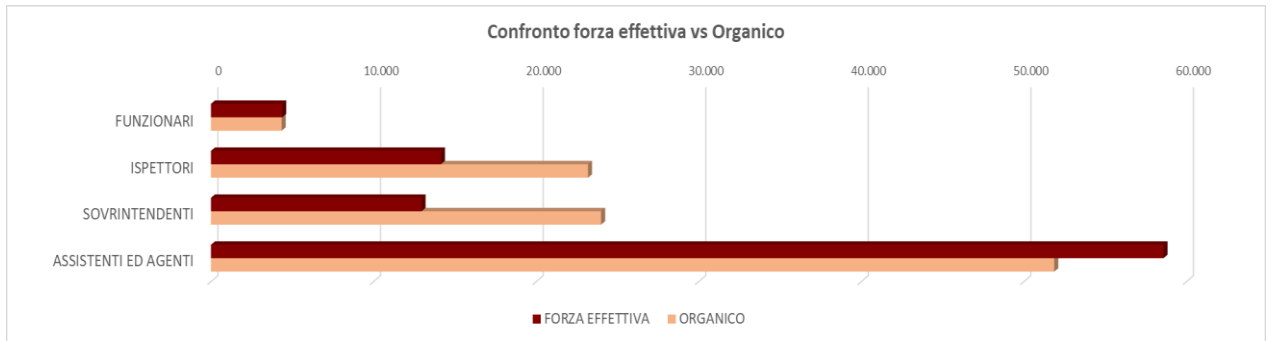
DETTAGLIO DEL PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA

- Situazione organica ed effettiva del personale

PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	4.352	32	4.385	38 *	33	6	0,8%	19%
	DIRIGENTE SUPERIORE		195		204*		9		5%
	PRIMO DIRIGENTE		706		717*		11		2%
	VICE QUESTORE E VICE QUESTORE AGGIUNTO		1.552		1.347		-205		-13%
	COMMISSARIO CAPO E COMMISSARIO		1.867		825		212		11%
	RUOLO DIRETTIVO				1.254				
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	23.194	5.643	14.146	1.888	-9.048	-3.755	-39%	-67%
	ISPETTORE SUP., ISPETTORE CAPO, ISPETTORE, VICE ISPETTORE		17.551						12.258
SOVRINTENDENTI	SOV.TE CAPO, SOV.TE, VICE SOV.TE	24.000	24.000	12.957	12.957	-11.043	-11.043	-46%	-46%
ASSISTENTI ED AGENTI	ASS.TE CAPO, ASS.TE, AGENTE SCELTO, AGENTE, AGENTE IN PROVA	51.870	51.870	58.593	58.593**	6.723	6.723	13%	13%
ALLIEVI	ALLIEVO VICE ISPETTORE			2.218	0	2.218	0		
	ALLIEVO AGENTE				2.218		2.218		
TOTALE		103.416		92.299		-11.117		-11%	

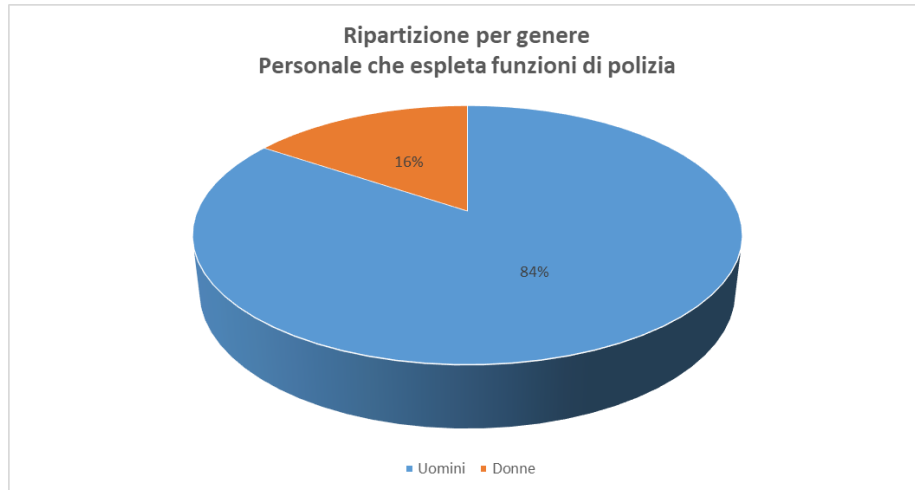
***Il dato comprende le unità collocate in posizione di fuori ruolo, comando e disponibilità.**

****Ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 95/2017, le vacanze organiche nei ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti possono essere utilizzate per le assunzioni di agenti anche in eccedenza alla dotazione organica del ruolo degli agenti e assistenti.**



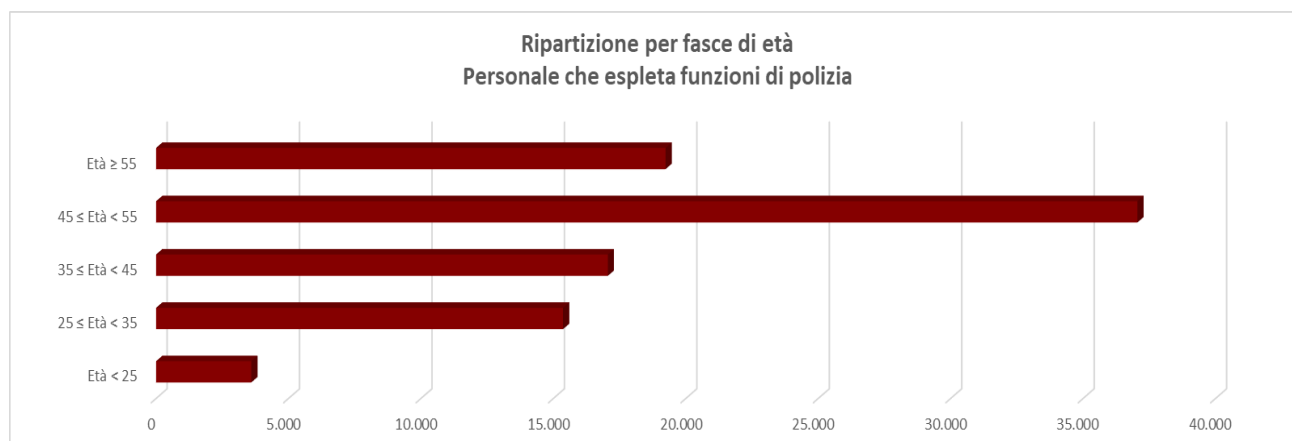
• **Ripartizione per genere**

PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totali		Uomini		Donne	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	3.131	38	2.020	33	1.111	5
	DIRIGENTE SUPERIORE		204		151		53
	PRIMO DIRIGENTE		717		451		266
	VICE QUESTORE		946		595		351
	VICE QUESTORE AGGIUNTO		401		281		120
	COMMISSARIO CAPO		558		364		194
	COMMISSARIO		267		145		122
	VICE COMMISSARIO		0		0		0
RUOLO DIRETTIVO	COMMISSARIO CAPO	1.254	724	875	467	379	257
	COMMISSARIO		524		403		121
	VICE COMMISSARIO		6		5		1
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	14.146	1.888	11.850	1.590	2.296	298
	ISPETTORE SUPERIORE		3.397		2.650		747
	ISPETTORE CAPO		121		75		46
	ISPETTORE		1.815		1.528		287
	VICE ISPETTORE		6.925		6.007		918
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO	12.957	5.435	11.233	4.925	1.724	510
	SOVRINTENDENTE		3.527		3.059		468
	VICE SOVRINTENDENTE		3.995		3.249		746
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO	58.593	37.233	50.331	31.660	8.262	5.573
	ASSISTENTE		3.216		3.001		215
	AGENTE SCELTO		7.890		7.128		762
	AGENTE		10.212		8.519		1.693
	AGENTE IN PROVA		42		23		19
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE	2.218	2.218	1.588	1.588	630	630
TOTALE			92.299		77.897		14.402
PERCENTUALE					84%		16%



- Ripartizione per fasce di età**

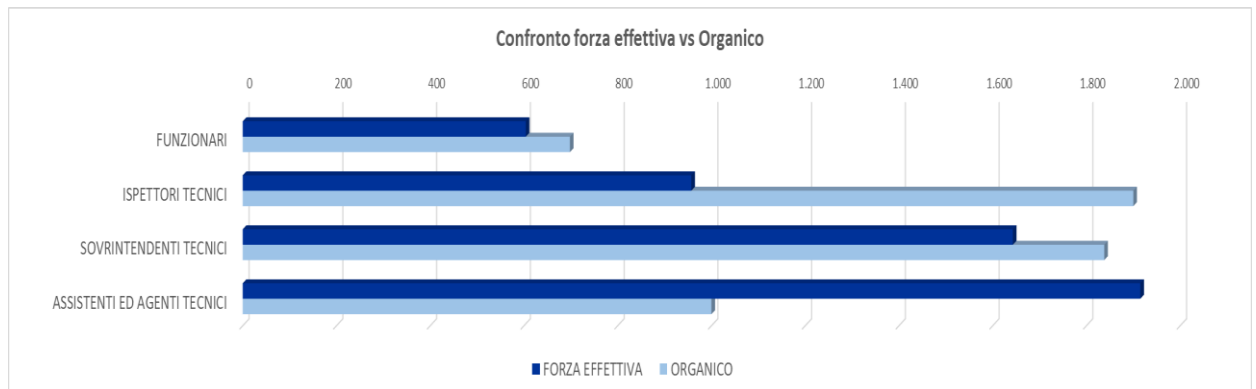
PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	0	0	0	0	38
	DIRIGENTE SUPERIORE	0	0	0	11	193
	PRIMO DIRIGENTE	0	0	0	331	386
	VICE QUESTORE	0	0	113	500	333
	VICE QUESTORE AGGIUNTO	0	0	312	83	6
	COMMISSARIO CAPO	0	243	235	75	5
	COMMISSARIO	2	239	24	2	0
	VICE COMMISSARIO	0	0	0	0	0
RUOLO DIRETTIVO	COMMISSARIO CAPO	0	0	0	97	627
	COMMISSARIO	0	0	0	78	446
	VICE COMMISSARIO	0	0	0	2	4
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	0	0	1	349	1.538
	ISPETTORE SUPERIORE	0	0	72	1.024	2.301
	ISPETTORE CAPO	0	0	12	82	27
	ISPETTORE	0	0	457	1.227	131
	VICE ISPETTORE	0	528	1.286	3.656	1.455
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO	0	0	57	2.115	3.263
	SOVRINTENDENTE	0	0	125	1.616	1.786
	VICE SOVRINTENDENTE	0	0	152	2.350	1.493
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO	0	10	8.619	23.403	5.201
	ASSISTENTE	1	361	2.815	36	3
	AGENTE SCELTO	8	5.214	2.658	10	0
	AGENTE	2.126	7.966	119	1	0
	AGENTE IN PROVA	30	12	0	0	0
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE	1.427	791	0	0	0
TOTALE		3.594	15.364	17.057	37.048	19.236
PERCENTUALE		4%	17%	18%	40%	21%



DETTAGLIO DEL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA

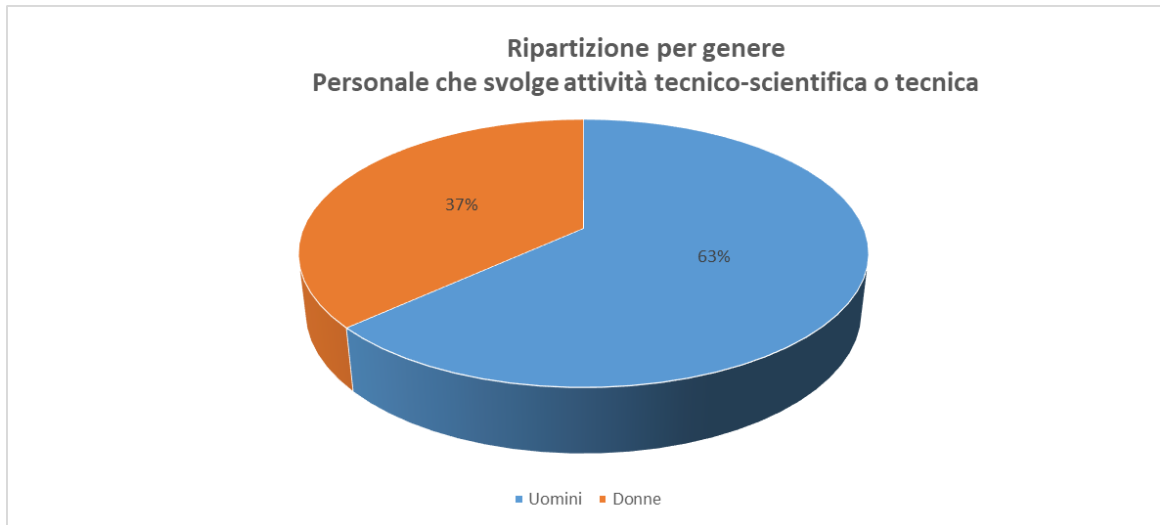
- Situazione organica ed effettiva del personale**

PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO	698	2	604	1	-94	-1	-13%	-50%
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO		28		27		-1		-4%
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO		51		54		3		6%
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE E DIRETTORE TECNICO CAPO		368		199		-169		-46%
	COMMISSARIO CAPO TECNICO E COMMISSARIO TECNICO		249		263		74		30%
	RUOLO DIRETTIVO TECNICO				60				
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	1.900	580	957	59	-943	-521	-50%	-90%
	ISP. SUP. TECNICO, ISP. CAPO TECNICO, ISP. TECNICO, VICE ISP. TECNICO		1.320		898		-422		-32%
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOV.TE CAPO TECNICO, SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO IN PROVA	1.838	1.838	1.643	1.643	-195	-195	-11%	-11%
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASS.TE CAPO TECNICO, ASS.TE TECNICO, AG.TE SCELTO TECNICO, AG.TE TECNICO	1.000	1.000	1.915	1.915	915	915	92%	92%
TOTALE			5.436		5.119		-317		-6%



- **Ripartizione per genere**

PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA				
		Totale	Uomini		Donne	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO	544	1	384	1	0
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO		27		26	1
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO		54		42	12
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE		106		61	45
	DIRETTORE TECNICO CAPO		93		74	19
	COMMISSARIO CAPO TECNICO		202		146	56
	COMMISSARIO TECNICO		61		34	27
RUOLO DIRETTIVO TECNICO	COMMISSARIO CAPO TECNICO	60	0	34	0	0
	COMMISSARIO TECNICO		59		33	26
	VICE COMMISSARIO TECNICO		1		1	0
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	957	59	649	47	12
	ISPETTORE SUPERIORE TECNICO		208		171	37
	ISPETTORE CAPO TECNICO		9		7	2
	ISPETTORE TECNICO		274		153	121
	VICE ISPETTORE TECNICO		407		271	136
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOVRINTENDENTE CAPO TECNICO	1.643	1.044	1.132	810	234
	SOVRINTENDENTE TECNICO		50		32	18
	VICE SOVRINTENDENTE TECNICO		549		290	259
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASSISTENTE CAPO TECNICO	1.915	1.694	1.039	943	751
	ASSISTENTE TECNICO		74		42	32
	AGENTE SCELTO TECNICO		91		37	54
	AGENTE TECNICO		50		16	34
	AGENTE TECNICO IN PROVA		6		1	5
TOTALE		5.119	3.238		1.881	
PERCENTUALE			63%		37%	



• **Ripartizione per fasce di età**

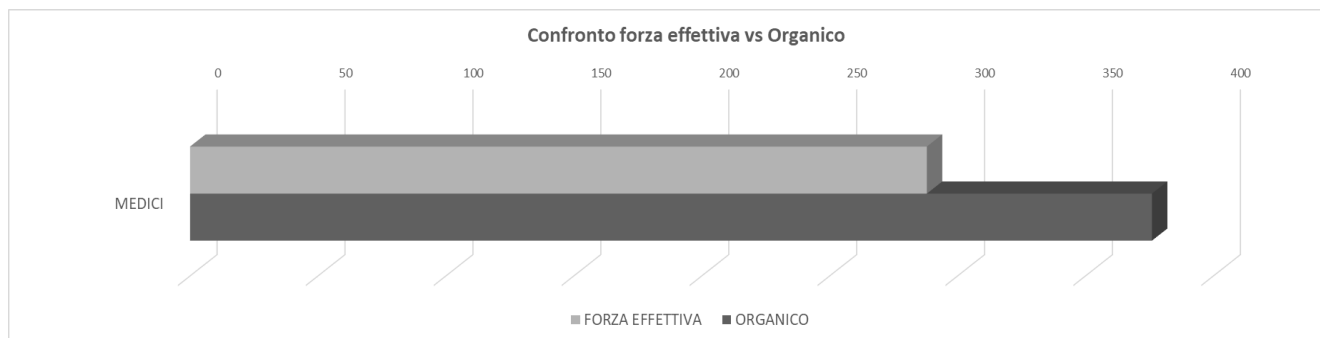
PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETA'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO	0	0	0	0	1
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO	0	0	0	12	15
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	31	23
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE	0	0	1	72	33
	DIRETTORE TECNICO CAPO	0	0	34	49	10
	COMMISSARIO CAPO TECNICO	0	54	105	38	5
	COMMISSARIO TECNICO	0	52	3	6	0
RUOLO DIRETTIVO TECNICO	COMMISSARIO CAPO TECNICO	0	0	0	0	0
	COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	11	48
	VICE COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	1	0
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	7	52
	ISPETTORE SUPERIORE TECNICO	0	0	0	106	102
	ISPETTORE CAPO TECNICO	0	0	0	8	1
	ISPETTORE TECNICO	0	17	10	145	102
	VICE ISPETTORE TECNICO	0	40	18	189	160
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOVRINTENDENTE CAPO TECNICO	0	0	6	491	547
	SOVRINTENDENTE TECNICO	0	1	1	11	37
	VICE SOVRINTENDENTE TECNICO	0	3	1	211	334
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASSISTENTE CAPO TECNICO	0	0	83	983	628
	ASSISTENTE TECNICO	0	9	30	16	19
	AGENTE SCELTO TECNICO	0	33	30	19	9
	AGENTE TECNICO	4	24	11	9	2
	AGENTE TECNICO IN PROVA	3	1	0	1	1
TOTALE		7	234	333	2.416	2.129
PERCENTUALE		0,1%	5%	7%	47%	42%



DETTAGLIO DEL PERSONALE DEI RUOLI SANITARI

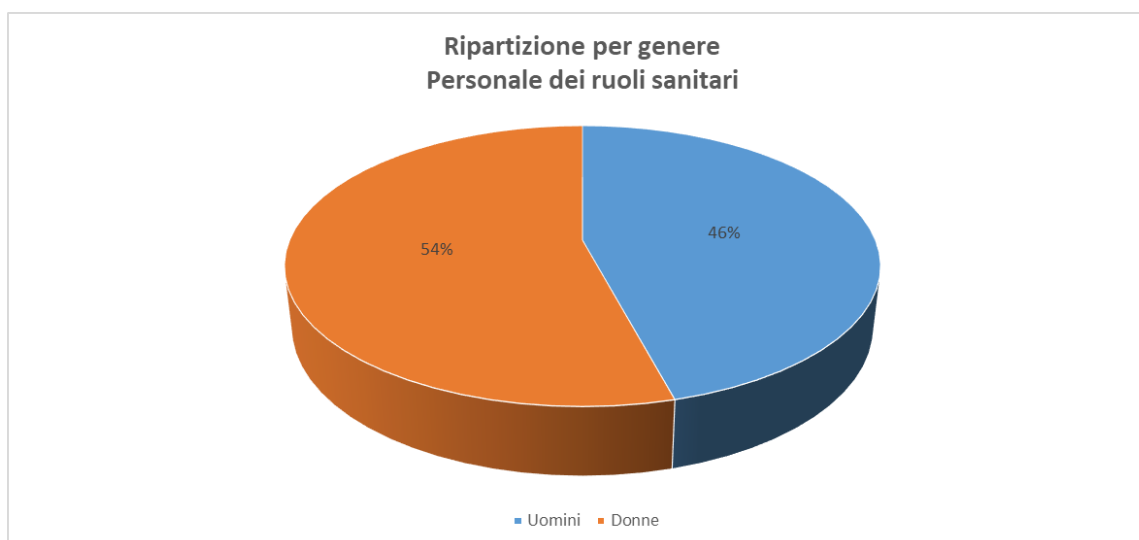
- Situazione organica ed effettiva del personale**

PERSONALE DEI RUOLI SANITARI									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	376	1	288	1	-88	0	-23%	0%
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO		11		10		-1		-9%
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO / PRIMO DIRIGENTE MEDICO VETERINARIO		37		36		-1		-3%
	MEDICO SUPERIORE / MEDICO VETERINARIO SUPERIORE / MEDICO CAPO / MEDICO VETERINARIO CAPO		192		121		-71		-37%
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE / MEDICO / MEDICO VETERINARIO		135		120		-15		-11%
TOTALE		376		288		-88		-23%	



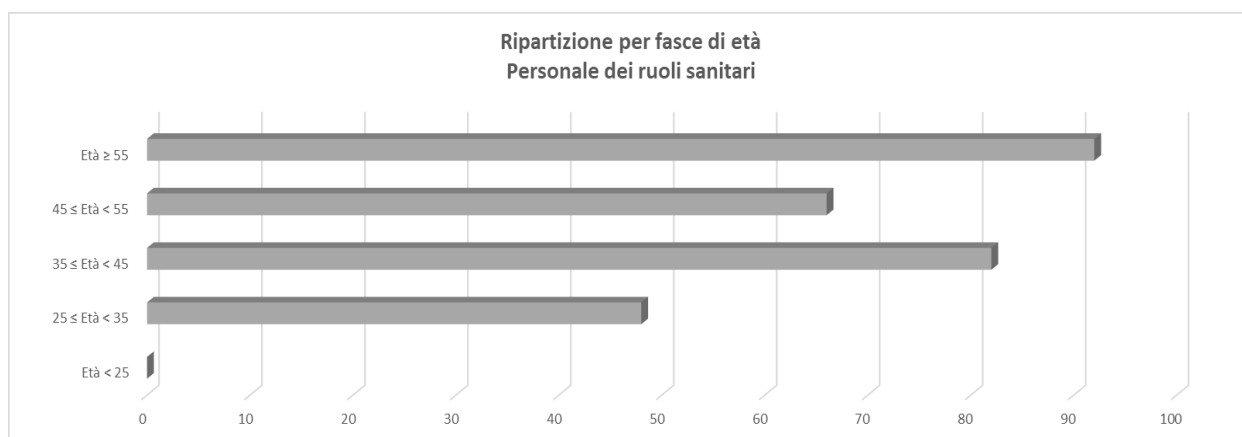
- **Ripartizione per genere**

PERSONALE DEI RUOLI SANITARI							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totale		Uomini		Donne	
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	288	1	132	1	156	0
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO		10		4		6
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO		36		21		15
	MEDICO SUPERIORE		108		54		54
	MEDICO CAPO		13		5		8
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE		120		47		73
	MEDICO		0		0		0
TOTALE		288	132		156		
PERCENTUALE			46%		54%		



- Ripartizione per fasce di età**

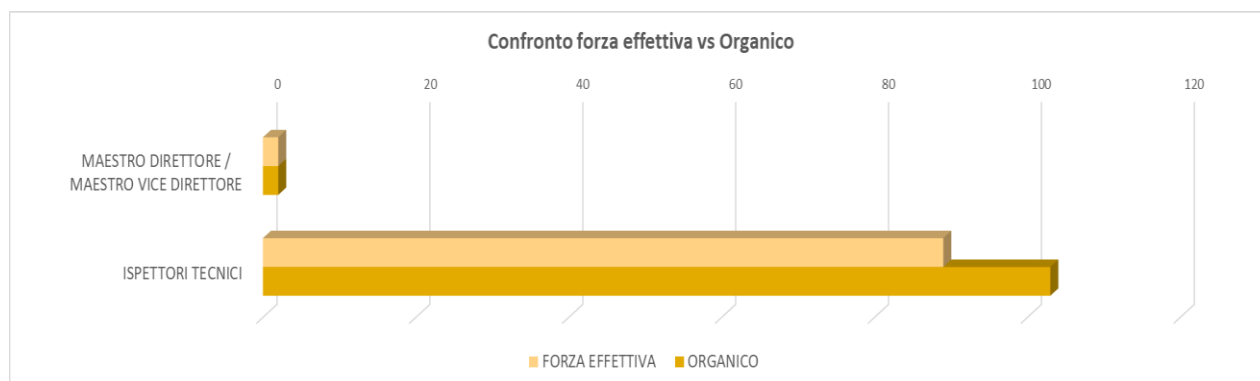
PERSONALE DEI RUOLI SANITARI						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	0	0	0	0	1
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO	0	0	0	0	10
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO	0	0	0	11	25
	MEDICO SUPERIORE	0	0	3	51	54
	MEDICO CAPO	0	0	10	2	1
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE	0	48	69	2	1
	MEDICO	0	0	0	0	0
TOTALE		0	48	82	66	92
PERCENTUALE		0%	17%	28%	23%	32%



DETTAGLIO DEL PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE

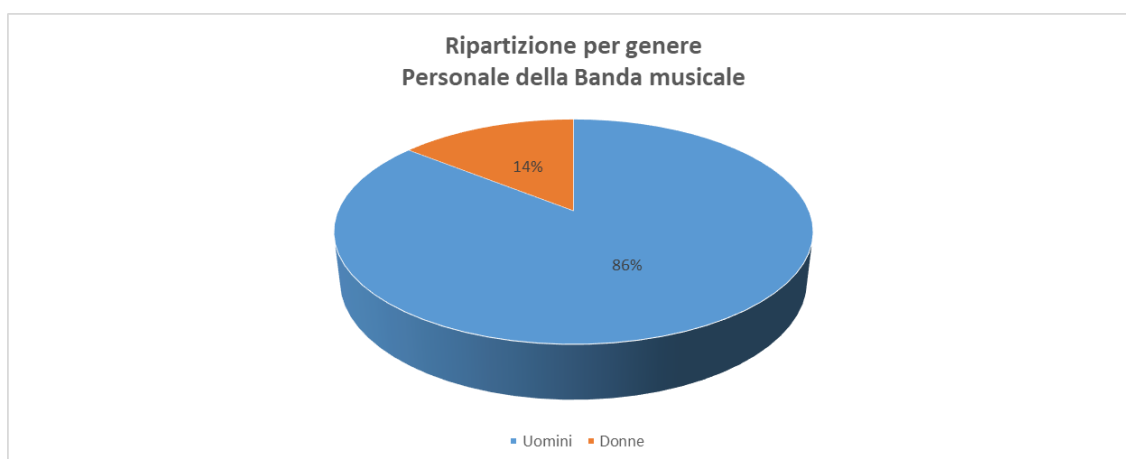
- Situazione organica ed effettiva del personale**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
MAESTRO DIRETTORE / MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	2	1	2	1	0	0	0%	0%
	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO		1		1		0		0%
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	103	103	89	89	-14	-14	-14%	-14%
TOTALE		105		91		-14		-13%	



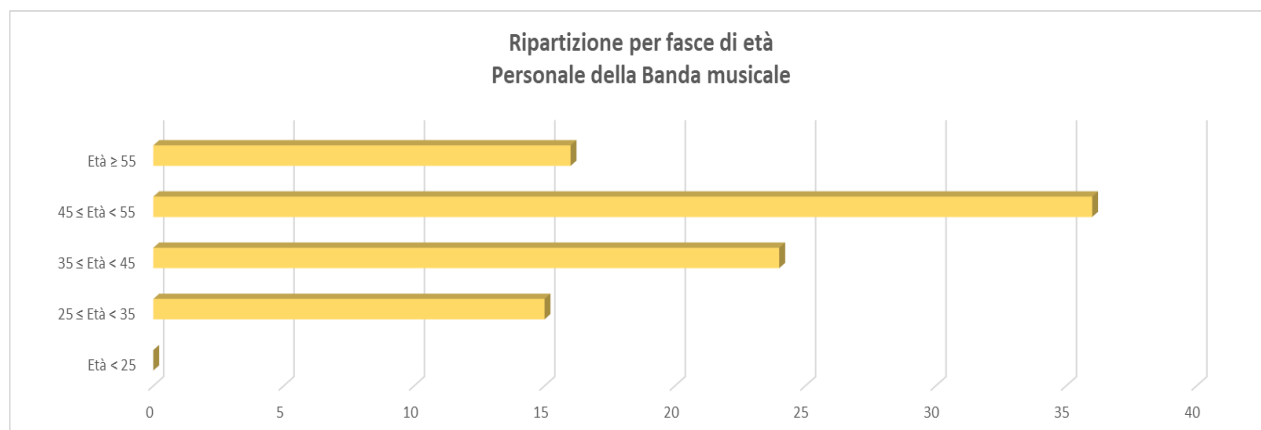
- **Ripartizione per genere**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totale		Uomini		Donne	
MAESTRO DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	1	1	1	1	0	0
MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO	1	1	1	1	0	0
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	89	89	76	76	13	13
TOTALE		91		78		13	
PERCENTUALE				86%		14%	



- **Ripartizione per fasce di età**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETA'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
MAESTRO DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	0	1
MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO	0	0	0	1	0
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	0	15	24	35	15
TOTALE		0	15	24	36	16
PERCENTUALE		0%	16%	26%	40%	18%



LA COMPONENTE FEMMINILE

Le donne costituiscono circa il **17%** 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 **37%** del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, e il **54%** 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 **30%** 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 (**54%**) supera quelle degli uomini (**46%**).

Appare, dunque, evidente che nella Polizia di Stato la percentuale più alta della presenza femminile si concentri 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 ricopre, tra gli altri, gli incarichi di Direttore centrale presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, Direttore di prima articolazione interna dello stesso Dipartimento, Questore, Dirigente di compartimenti della polizia stradale, della polizia ferroviaria e della polizia postale, Dirigente di reparto mobile, 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 **16%** della forza effettiva del ruolo degli ispettori, il **13%** di quella del ruolo dei sovrintendenti e il **14%** 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 attualmente le donne costituiscono il **28%** degli allievi agenti. Al riguardo, i dati statistici evidenziano un aumento degli allievi agenti di genere femminile da quando i concorsi pubblici per allievi agenti della Polizia di Stato non sono più riservati ai soli volontari in ferma prefissata provenienti dalle Forze armate, e il 55% dei posti messi a concorso è aperto ai candidati provenienti dalla vita civile.

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 decreti correttivi al decreto legislativo n. 95 del 2017, consentendo, quindi, alle Amministrazioni interessate di perfezionare e completare il progetto di riordino. Tale possibilità di integrazione e completamento 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").

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 servizio⁷;
- 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 di titolo di studio posseduto ed alla competenza ed esperienza maturata.

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.

⁷ 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);
- **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 e di commissario tecnico delle relative carriere (rispetto al precedente limite di trentadue anni);
- **trentacinque anni** per l'accesso alle qualifiche di medico e di medico veterinario (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).

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, ha di recente 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.

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 del ruolo degli agenti ed assistenti e della carriera dei funzionari che espletano funzioni 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 dei ruoli 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.

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 E LA MOBILITA'

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 2022 al 2024** l'accesso alle qualifiche di dirigente superiore e di

primo dirigente di un numero pari a circa 350 unità, la cui promozione – destinata ad avvenire, come sopra anticipato, due volte all’anno – innescherà la movimentazione di un numero almeno doppio di funzionari. Per quanto riguarda i funzionari con qualifica di vice questore – vice questore aggiunto – commissario capo – commissario, le movimentazioni del relativo personale avvengono in concomitanza con il termine dei corsi di formazione iniziali per commissari; atteso che il numero di frequentatori di questi ultimi è destinato ad aumentare dalle circa 100 unità consuete a circa 140, le movimentazioni aumenteranno in misura conseguenziale.

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.

Sono attualmente in corso due concorsi interni per l’accesso alla qualifica di vice ispettore:

- concorso per titoli ed esami per la copertura di 1.141 posti, indetto con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020;
- concorso per titoli per la copertura di 2.662 posti, indetto con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020.

In merito alle procedure di scrutinio e di attribuzione della denominazione di coordinatore, si prevede di avviarne circa 20 negli **anni 2022-2023**, per i quali è già stata stesa una programmazione di massima.

Per quanto attiene invece alla reingegnerizzazione delle procedure amministrative, si segnala l’iniziativa relativa alla creazione del c.d. “Portale trasferimenti”, programma studiato e creato avvalendosi di risorse interne all’Amministrazione, che consentirà di trattare in maniera automatizzata le informazioni inerenti al settore della mobilità del ruolo ispettori. 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 **2022-2024**, 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, 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 2022-2024, 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.

La mobilità del personale del ruolo dei sovrintendenti che espletano attività di polizia è connessa al numero dei dipendenti ammessi alle procedure di scrutinio, ed è pertanto possibile ipotizzare, anche sulla base dell'esperienza legata alle scorse movimentazioni, che ciascuna sessione di trasferimenti nel triennio 2022-2024 interesserà circa 200 dipendenti; la movimentazione del personale del ruolo ordinario degli agenti e assistenti della Polizia di Stato è, invece, collegata alle nuove immissioni di personale al termine dei concorsi pubblici e, pertanto, il numero di dipendenti interessati dalla mobilità generale è connessa all'aliquota degli allievi agenti assegnati agli Uffici territoriali al termine dei corsi di formazione. In occasione dei trasferimenti del mese di febbraio 2022 sono stati movimentati n. 1910 unità, mentre per il mese di giugno 2022 si prevede la movimentazione di n. 2.300 dipendenti circa.

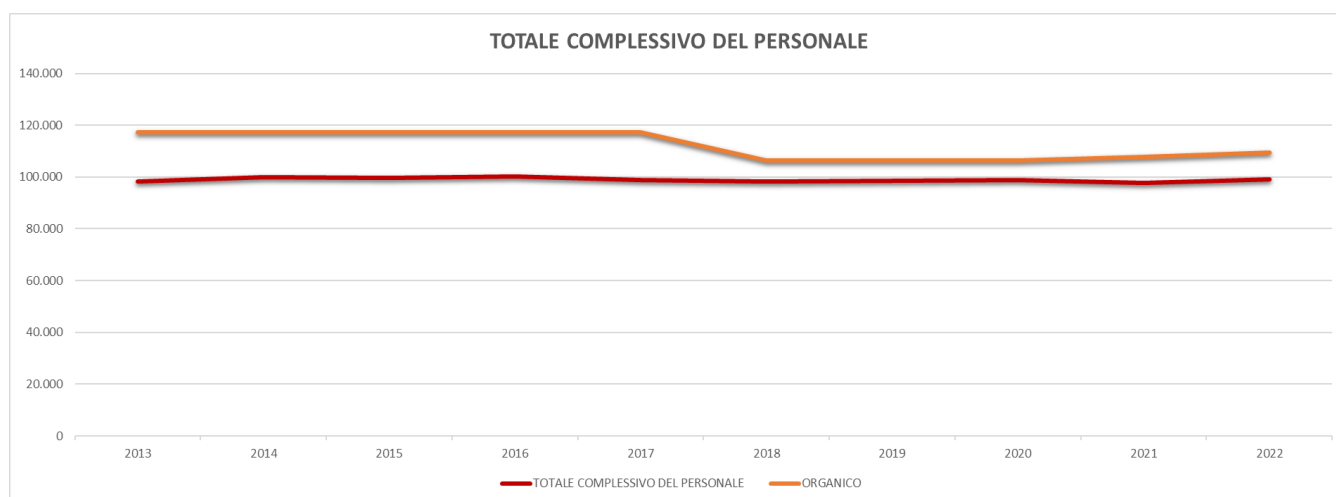
5.2.1.- (segue) la pianificazione strategica del personale

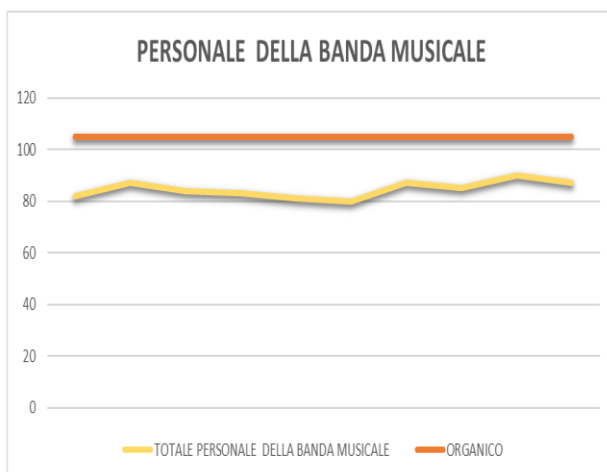
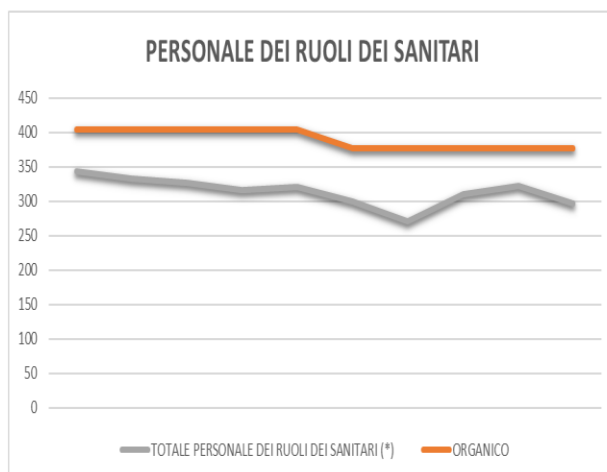
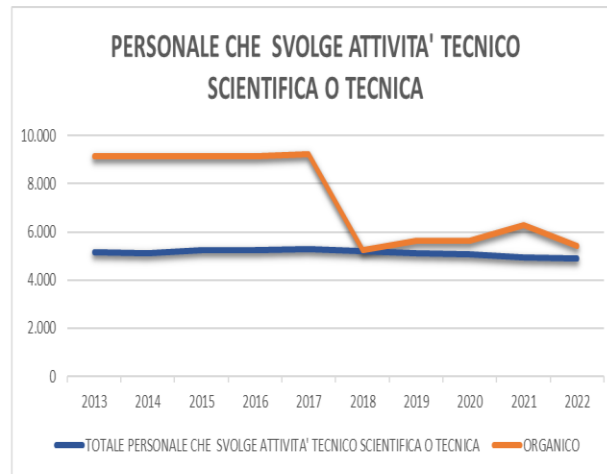
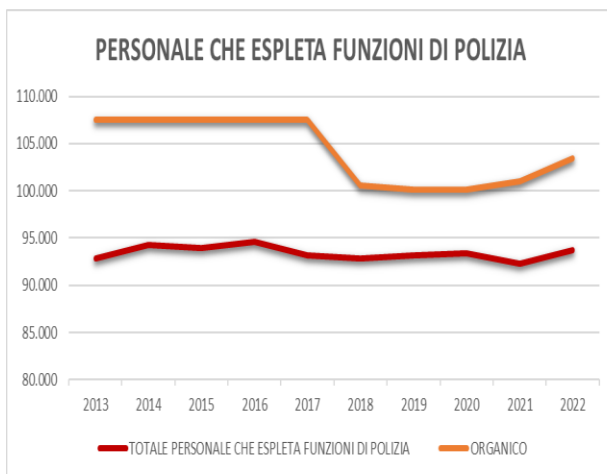
1 **TREND** E COMPOSIZIONE DELLA FORZA EFFETTIVA

Il grafico di cui all'**allegato 2** illustra il *trend* del personale in servizio nell'ultimo decennio, evidenziando la tendenziale stabilità del dato della forza effettiva complessiva della Polizia di Stato tra il 2013 e il 2022, con totali compresi tra il minimo di 98.411 unità (mese di gennaio dell'anno 2013) e il massimo di 100.297 unità (mese di gennaio dell'anno 2016).

AII.2 ANDAMENTO DELLA FORZA ORGANICA NEL TEMPO

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI	ORGANICO	EFFETTIVI
TOTALE PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA	107.535	92.821	107.535	94.292	107.535	93.948	107.535	94.648	107.535	93.197	100.533	92.823	100.133	93.184	100.133	93.398	101.056	92.316	103.416	93.745
TOTALE PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO SCIENTIFICA O TECNICA	9.127	5.165	9.127	5.107	9.127	5.233	9.127	5.250	9.247	5.276	5.228	5.208	5.641	5.096	5.641	5.053	6.289	4.958	5.436	4.893
TOTALE PERSONALE DEI RUOLI DEI SANITARI (*)	404	343	404	333	404	326	404	316	404	321	376	300	376	271	376	310	376	322	376	297
TOTALE PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE	105	82	105	87	105	84	105	83	105	81	105	80	105	87	105	85	105	90	105	87
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	117.171	98.411	117.171	99.819	117.171	99.591	117.171	100.297	117.291	98.875	106.242	98.411	106.255	98.638	106.255	98.846	107.826	97.686	109.333	99.022



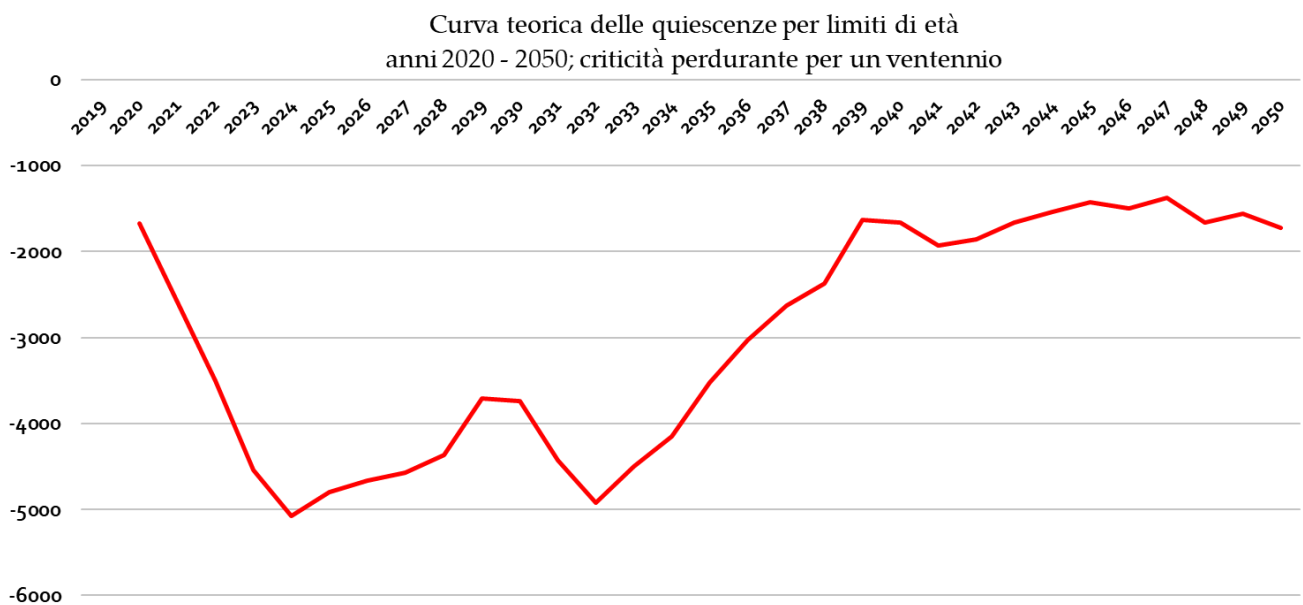


Alla data del **31 dicembre 2021** le carenze organiche complessive della Polizia di Stato ammontavano a **10.005 unità**, pari al 10% della dotazione organica prevista dalla legge, risultante dalla differenza tra una dotazione organica pari a 109.338 unità e una forza effettiva pari, all'epoca, a 99.333 unità.

Di seguito si forniscono altresì, per gli anni di riferimento, le stime delle cessazioni dalle carriere e dai ruoli della Polizia di Stato **per limiti di età (allegato3)**:

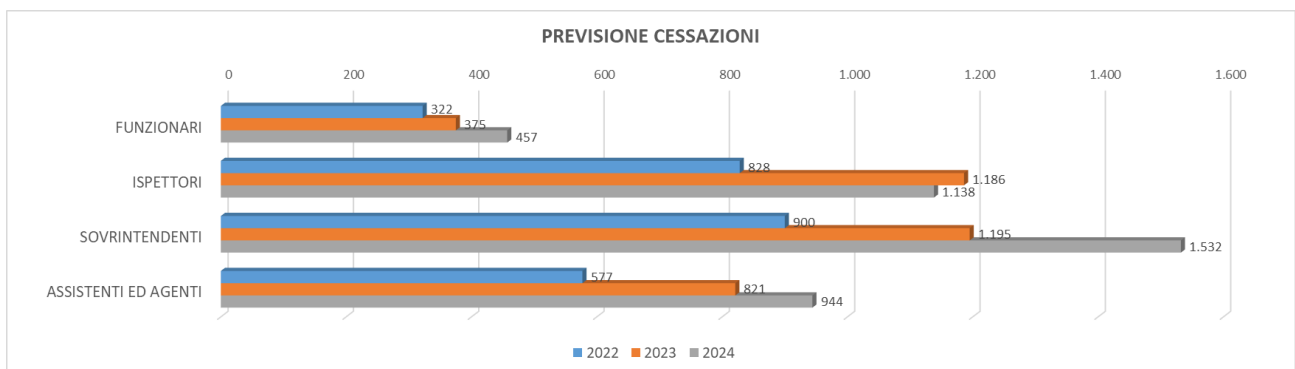
- **2.284** unità nell'anno 2022;
- **3.952** unità nell'anno 2023;
- **4.456** unità nell'anno 2024

All.3 Distribuzione e media delle quiescenze



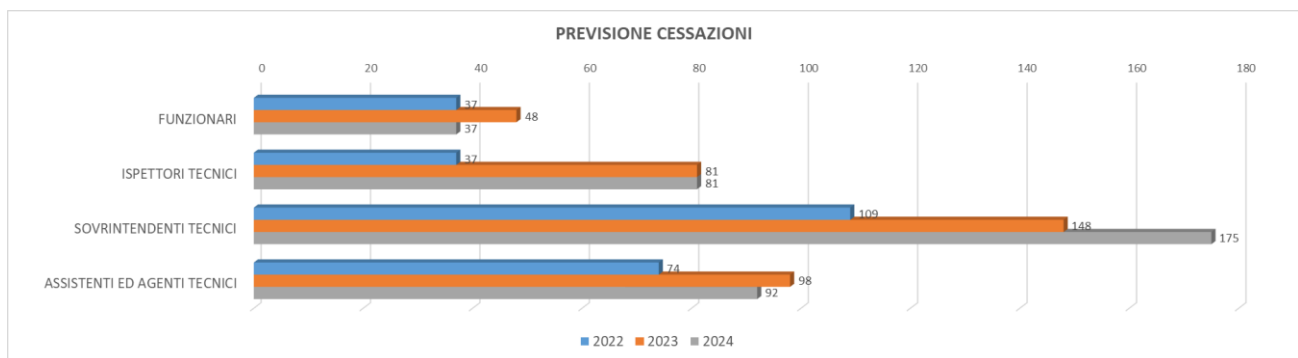
- Previsione cessazioni per limite di età triennio 2022-2024 del personale che espleta attività di polizia**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' DI POLIZIA								
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		2022	2023	2024	TOTALE			
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA		4	4		13	21	
	DIRIGENTE SUPERIORE		16	32		31	79	
	PRIMO DIRIGENTE		49	76		74	199	
	VICE QUESTORE E VICE QUESTORE AGGIUNTO		52	57		85	194	
	COMMISSARIO CAPO E COMMISSARIO		0	0		2	2	
	RUOLO DIRETTIVO		201	206		252	659	
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO		265	1.186		367	1.021	
	ISPETTORE SUP., ISPETTORE CAPO, ISPETTORE, VICE ISPETTORE	828	563		1.138	771	2.131	
SOVRINTENDENTI	SOV.TE CAPO, SOV.TE, VICE SOV.TE	900	900	1.195	1.195	1.532	1.532	3.627
ASSISTENTI ED AGENTI	ASS.TE CAPO, ASS.TE, AGENTE SCELTO, AGENTE, AGENTE IN PROVA	577	577	821	821	944	944	2.342
TOTALE			2.627	3.577		4.071		10.275



- **Previsione cessazioni per limite di età triennio 2022-2024 del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica e professionale**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA E PROFESSIONALE								
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		2022		2023		2024		TOTALE
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO (e qualifiche equiparate)	37	0	48	0	37	1	1
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO (e qualifiche equiparate)		3		6		3	12
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO (e qualifiche equiparate)		9		4		10	23
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE E DIRETTORE TECNICO CAPO (e qualifiche equiparate)		15		21		14	50
	COMMISSARIO CAPO TECNICO E COMMISSARIO TECNICO (e qualifiche equiparate)		1		0		1	2
	RUOLO DIRETTIVO TECNICO		9		17		8	34
	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO		13		13		15	41
ISPETTORI TECNICI	ISP. SUP. TECNICO, ISP. CAPO TECNICO, ISP. TECNICO, VICE ISP. TECNICO	37	24	81	66	81	65	155
	ORCHESTRALI		0		2		1	3
	SOVRINTENDENTI TECNICI		SOV.TE CAPO TECNICO, SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO IN PROVA		109		109	148
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASS.TE CAPO TECNICO, ASS.TE TECNICO, AG.TE SCELTO TECNICO, AG.TE TECNICO	74	74	98	98	92	92	264
TOTALE			257		375		385	1.017



Le previsioni sopra riportate evidenziano pertanto una tendenza in ascesa nei prossimi anni; si precisa inoltre che le cessazioni dal servizio si verificano anche per cause diverse dal mero raggiungimento del limite di età ordinamentale per il collocamento in quiescenza (decesso, dimissioni, destituzione), sicché le stime sopra riportate dovrebbero considerarsi inferiori al numero delle cessazioni che sarà effettivamente registrato nei prossimi anni.

Per quanto concerne la composizione demografica e strutturale del personale in servizio, si fa rinvio al paragrafo B e ai relativi allegati.

2 FABBISOGNO ASSUNZIONALE E RISORSE DISPONIBILI

Le unità cessate dal servizio nei prossimi anni dovranno, naturalmente, essere sostituite con nuove assunzioni, la quale considerazione impone di introdurre il discorso relativo alle iniziative da sviluppare in relazione alla programmazione e definizione del fabbisogno di risorse umane.

In merito, si rappresenta che le assunzioni nei ruoli della Polizia di Stato **dalla vita civile** sono disciplinate dall'**art. 66, commi 9-bis e 10**, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Il citato articolo 66, comma 9-bis, a partire dall'anno 2016 fissa le capacità assunzionali delle Forze di polizia, per ciascun anno, nella misura del **100% delle unità cessate dal servizio nell'anno precedente**, e pone all'Amministrazione due distinti limiti da osservare

- **il numero di unità da reclutare anno per anno**, che non può superare il numero dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno precedente, salvo diverse disposizioni di legge che prevedano assunzioni straordinarie in aggiunta al *turn-over* (sulle quali ci si soffermerà nel prosieguo);
- **il limite di spesa annuale per le assunzioni (budget disponibile)**, che non può superare l'ammontare del risparmio di spesa conseguente alle cessazioni dell'anno precedente. In altri termini, le cessazioni dal servizio verificatesi in un determinato anno generano un risparmio di spesa, derivante dal fatto che ai dipendenti cessati non viene più corrisposto il trattamento economico; le assunzioni destinate, nell'anno successivo, a ripianare tali cessazioni, non possono comportare un costo superiore al predetto risparmio di spesa.

Ai sensi del citato art. 66, comma 10, **le assunzioni** tramite concorsi pubblici nei ruoli della Polizia di Stato **devono essere autorizzate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **sottoposto** a

verifica di regolarità amministrativo-contabile e alla registrazione da parte della Corte dei Conti.

Inoltre, per colmare il divario tra dotazione organica e forza effettiva della Polizia di Stato, sono stati attuati negli ultimi anni mirati interventi normativi volti all'**assunzione di personale in aggiunta al turn-over (assunzioni straordinarie)**, con i quali sono stati previsti piani quinquennali di ripianamento delle carenze organiche che consentono l'assunzione di complessive 5.251 unità di allievo agente tra il 2018 e il 2025⁸. Benché previste dalla legge, **anche le assunzioni straordinarie devono essere autorizzate con d.P.C.m.**

Pertanto, nel triennio 2022-2024, alla luce del quadro normativo sopra descritto, la capacità assunzionale annuale della Polizia di Stato, definita per ciascuna annualità dal d.P.C.m. di autorizzazione, sarà pari al numero delle unità cessate dal servizio nell'anno precedente, cui aggiungere il numero delle assunzioni straordinarie previste; proprio per quanto concerne le assunzioni straordinarie, le relative aliquote sono già stabilite dalle leggi di riferimento per ciascuna annualità, e sono di seguito indicate:

- **961** unità di allievo agente nell'anno 2022;
- **947** unità di allievo agente nell'anno 2023;
- **480** unità di allievo agente nell'anno 2024.

Le unità che potranno essere assunte nel triennio di riferimento in attuazione della citata normativa di settore dovranno essere suddivise tra le carriere e i ruoli del Personale della Polizia di Stato in base alle esigenze funzionali dell'Amministrazione. Al riguardo, si illustra il fabbisogno assunzionale di massima stimato negli anni compresi nel triennio 2022-

⁸ *In particolare:*

- *l'articolo 1, comma 287, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha previsto, nel quinquennio 2018-2022, l'assunzione straordinaria, nel limite della dotazione organica e in aggiunta al turn-over, di ulteriori **1.953** allievi agenti;*
- *l'art. 1, comma 381, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021), ha previsto, nel quinquennio 2019-2023, l'assunzione straordinaria, sempre nel limite della dotazione organica e in aggiunta al turn-over, di ulteriori **1.943** allievi agenti;*
- *similmente, l'articolo 19 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha previsto, nel quinquennio 2021-2025, l'assunzione straordinaria di ulteriori **755** allievi agenti;*
- *infine, l'articolo 1, comma 984, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023), ha previsto, nel triennio 2023-2025, l'assunzione straordinaria di ulteriori **600** allievi agenti.*

2024:

- **400** commissari;
- **50** commissari tecnici;
- **50** medici;
- **420** vice ispettori tecnici;
- **1.300** vice ispettori;
- **9.000** allievi agenti;
- **150** allievi agenti da destinare ai Gruppi sportivi della Polizia di Stato – Fiamme oro.

Sul piano strategico, la copertura del fabbisogno sopra indicato risponderà alle seguenti linee di indirizzo:

- immissione di un numero razionale di risorse, che resteranno continuativamente in servizio senza creare improvvisi vuoti di organico per contestuali cessazioni massive;
- acquisizione di competenze tecnico-scientifiche delle quali l'Amministrazione è attualmente quasi sprovvista, riducendo le notevoli carenze organiche del ruolo degli ispettori tecnici, mediante l'assunzione di vice ispettori tecnici;
- immissione in ruolo di una quota minima annua di allievi agenti, pari a circa 3.000 unità.

Preme infine precisare che la normativa in materia di reclutamento di personale attraverso lo scorrimento di graduatorie concorsuali di altre amministrazioni (art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3) non trova applicazione alle procedure volte all'assunzione di personale della Polizia di Stato, atteso che per l'accesso ai ruoli sono richiesti peculiari requisiti di efficienza fisica e di idoneità psico-fisica e attitudinale, e che tale disciplina si applica solo tra "amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione". Risulta parimenti inapplicabile l'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in quanto riferito esclusivamente al pubblico impiego "contrattualizzato" (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001), mentre il personale della Polizia di Stato appartiene alle categorie in regime di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 del medesimo decreto legislativo.

3 PROCEDURE CONCORSUALI IN CORSO E DA INDIRE

3.1 PROCEDURE IN CORSO

Nonostante le difficoltà comportate dall'attuale emergenza epidemiologica, l'Amministrazione della pubblica sicurezza ha orientato tutti i propri sforzi al fine di minimizzare il rallentamento delle attività concorsuali.

Concorre in tal senso l'art. 259 del d.l. n. 34/2020, che ha previsto

modalità semplificate per lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso ai ruoli e alle qualifiche delle Forze di polizia.

In attuazione di tale disposizione legislativa, applicabile fino al 30 giugno 2022, e in virtù del massimo impegno profuso congiuntamente alle altre componenti del Comparto Sicurezza e Difesa, è stato adottato il decreto del Ministro della salute 6 luglio 2020, recante le prescrizioni tecniche per lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso ai ruoli delle Forze armate e delle Forze di polizia, volte a prevenire possibili fenomeni di diffusione del contagio da COVID-19.

Nel rispetto delle predette prescrizioni, che assicurano la piena tutela della salute dei candidati e dei dipendenti, sono attualmente in corso di svolgimento le seguenti procedure concorsuali pubbliche per l'accesso alle carriere e ai ruoli del Personale della Polizia di Stato:

- concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 1.000 allievi vice ispettori, successivamente ampliati a 1.500 unità, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 23 dicembre 2020;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 140 commissari, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 3 dicembre 2021;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 40 medici, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 dicembre 2021;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 110 vice ispettori tecnici del settore di impiego servizio sanitario, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 15 febbraio 2022;
- concorso pubblico, per titoli, per l'assunzione di 21 atleti da assegnare ai gruppi sportivi "Polizia di Stato - Fiamme Oro", indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 15 marzo 2022;
- concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 1.000 allievi vice ispettori, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 16 marzo 2022;
- concorso pubblico, per esame e titoli, per l'assunzione di 1381 allievi agenti della Polizia di Stato, riservato ai volontari in ferma prefissata di un anno o quadriennale ovvero rafferma annuale in servizio o in congedo, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 16 maggio 2022.

3.2 PROCEDURE DA INDIRE

In ordine alla pianificazione delle future procedure di reclutamento, si prevede di indire entro la fine dell'anno 2022 un concorso per l'assunzione di allievi agenti della Polizia di Stato provenienti dalla vita civile per un ammontare superiore ai 1.000 posti; come evidenziato nel paragrafo precedente, per l'anno in corso la procedura per il reclutamento di allievi agenti riservata ai volontari in ferma prefissata delle Forze armate è già stata indetta in data 16 maggio 2022.

Si prevede altresì per il triennio di riferimento l'indizione delle seguenti procedure concorsuali pubbliche:

- concorsi annuali per commissari (circa 130 posti annui);
- concorsi annuali per medici (circa 10-20 posti);
- un concorso per commissari tecnici, previsto per l'anno 2023 (circa 50 posti);
- un concorso per vice ispettori tecnici-settore logistico (circa 400 posti);
- concorsi annuali per allievi agenti, di cui uno aperto ai candidati provenienti dalla vita civile e l'altro riservato ai citati volontari in ferma prefissata (complessivi circa 3.000 posti annui);
- concorsi annuali per la selezione di atleti dei Gruppi sportivi della Polizia di Stato – Fiamme oro (circa 50 posti annui).

L'espletamento delle procedure concorsuali e la realizzazione delle assunzioni programmate annualmente sono costantemente curate e monitorate, anche al fine di apportare alle pianificazioni assunzionali eventuali variazioni che dovessero rivelarsi necessarie alla luce di esigenze *medio tempore* emerse. Ad ogni modo, sono in corso di realizzazione apposite linee guida che, muovendo dalle criticità riscontrate negli anni scorsi e dalla prospettiva di massima trasparenza, efficacia ed economicità di gestione, descrivono in modo preciso lo svolgimento delle attività rimesse alle commissioni esaminatrici fino alla pubblicazione della graduatoria. Tali linee guida si ritengono funzionali anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Sempre per finalità di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, si prevede la predisposizione di adeguate strategie organizzative e funzionali, volte ad attuare le disposizioni indicate nelle predette linee guida, tali da rimarcare la distinzione tra gestione amministrativa dei concorsi, propria dell'attività del Servizio concorsi, e quella di valutazione dei candidati, di competenza esclusiva delle commissioni esaminatrici.

Ai fini del celere svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche

in previsione, rivestirà fondamentale importanza la risoluzione delle problematiche di ordine logistico connesse alla difficoltà di acquisizione per tempo della disponibilità delle sedi di concorso sul libero mercato; al riguardo, è in corso di sviluppo una progettualità, a cura di altra Articolazione dipartimentale, relativa all'istituzione di un "Polo concorsuale" della Polizia di Stato.

Un altro obiettivo posto per il triennio di riferimento consiste nella reingegnerizzazione del portale per l'iscrizione e la gestione delle procedure concorsuali, in termini di avanzamento tecnologico, al fine di renderlo maggiormente efficiente e rispondente alle nuove tecnologie.

In relazione agli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, le principali fonti normative che regolano il rispetto della parità di genere sono pedissequamente osservate e richiamate in ogni bando di concorso, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici, dove, salva motivata impossibilità, almeno un terzo del numero di componenti è riservato alle donne. Inoltre, il decreto di nomina delle commissioni esaminatrici di ciascuna procedura concorsuale sono puntualmente trasmessi all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

5.2.2.- (segue) organizzazione del lavoro agile

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 questa Amministrazione.**

Nel corso dell'emergenza pandemica da COVID-19, l'istituto ha trovato applicazione in conformità a specifiche disposizioni legislative, in particolare **l'articolo 87, comma 3, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18**, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, che ha previsto l'esercizio del lavoro agile come forma di organizzazione principale del lavoro nel corso della pandemia e **l'art. 263 del decreto legge del 19 maggio 2020, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che ha previsto, anche per il personale appartenente al "*comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico*", la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile "*fino al termine dello stato di emergenza connesso al COVID-19*".

Successivamente, il lavoro agile è stato disciplinato anche da

numerosi atti di indirizzo, tra i quali si cita la **circolare n. 333-A/03820 del 13 marzo 2020**, a firma del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza, ai cui sensi l'istituto in questione ha trovato applicazione per il Personale della Polizia di Stato soltanto **in via eccezionale e residuale** fino al cessare della emergenza pandemica, in considerazione della **"straordinarietà del contesto emergenziale e [della] temporaneità delle misure previste"** tenendo conto **"della specificità dello status rivestito e [della] peculiarità dei compiti istituzionali demandati all'Amministrazione"**.

Da quanto sopra esposto emerge chiaramente che per gli appartenenti alla Polizia di Stato l'istituto del lavoro agile è stato introdotto e disciplinato dall'ordinamento **con evidenti connotati di "straordinarietà" e "temporaneità"** ancorati strettamente al perdurare dello stato emergenziale e finalizzati all'obiettivo del deflazionamento del personale negli uffici.

Pertanto, a seguito della cessazione dello stato d'emergenza a far data dal 31 marzo u.s., e con la conseguente perdita di efficacia del citato art. 263, comma 1, d.l. n. 34/2020, **sono venuti meno i presupposti giuridici e fattuali che hanno dato luogo all'applicazione dell'istituto in esame.**

5.2.3.- (segue) formazione delle risorse umane della Polizia di stato

1 FORMAZIONE DEL PERSONALE NON DIRETTIVO

L'analisi dei fabbisogni formativi costituisce lo strumento essenziale per il perseguimento degli obiettivi generali di crescita ed innovazione dell'Amministrazione, in stretta correlazione con le esigenze di formazione, sviluppo e aggiornamento professionale degli operatori della Polizia di Stato.

Tale attività è strettamente correlata alla programmazione strategica delle risorse umane, in relazione alle vacanze in organico e alla previsione delle cessazioni.

La rilevazione del fabbisogno formativo, connessa al potenziamento delle competenze tecniche del personale e distinta per ruoli, qualifiche e profili professionali, viene predisposta con cadenza annuale attraverso la redazione di un piano esigenziale, elaborato sulla base delle richieste pervenute sia dagli Uffici dipartimentali che dal territorio⁹.

⁹ Circolare prot. 10859 del 16/05/2022 (Programmazione attività corsuali 2° liv. Anno 2023); circolare prot. 10874 del 16/05/2022 (Fabbisogno formativo attività corsuali competenza Ispettorato Scuole - Uff

In particolare, il raggiungimento dei predetti obiettivi è realizzato con la formazione del personale, sia di base, sia di avanzamento in carriera che di carattere specialistico (cd. corsi di 2° livello), nonché con l'aggiornamento professionale costante e continuo, in linea con gli *standard* internazionali di settore.

Inoltre, vengono organizzati continui corsi di specializzazione, di perfezionamento, di qualificazione e di abilitazione del personale in servizio, al fine di accrescerne le competenze e le professionalità, in costante raccordo con lo sviluppo di nuove conoscenze. In particolare per il triennio appena trascorso sono state formate circa **8000** unità per anno, nei diversi profili di specializzazione, eccezion fatta per il 2020, a causa delle criticità connesse alla pandemia da COVID-19.

Particolare attenzione è costantemente rivolta – e lo sarà nell'arco del triennio 2022-2024 – alle tematiche inerenti ai molteplici profili della gestione del personale (formazione e aggiornamento sull'impiego degli applicativi informatici dedicati, ordinamento di disciplina, novità normative e giurisprudenziali sui principali istituti dell'ordinamento del personale).

Le risorse disponibili utili al conseguimento delle strategie formative sono prevalentemente interne all'Amministrazione; il concorso di competenze esterne viene assicurato nelle Scuole solo quando sia strettamente correlato alla particolare materia affrontata e in particolare nell'ambito dei corsi di secondo livello, specialistici e di qualificazione.

Per quanto concerne specificatamente le risorse interne, l'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato cura e persegue le strategie formative del settore con un totale attuale di **80** unità, di cui 70 appartenenti alla Polizia di Stato e 10 all'Amministrazione civile dell'Interno, mentre per quanto concerne le dipendenti articolazioni territoriali, il numero attuale delle risorse a disposizione è di **1.332** unità, di cui 228 appartenenti all'Amministrazione civile dell'Interno e 1.104 alla Polizia di Stato.

Le attività progettuali connesse ai corsi di formazione di base, del *c.d. riordino*, di specializzazione e perfezionamento, nonché all'aggiornamento professionale vengono riformulate e, se del caso rinnovate, periodicamente, al fine di predisporre contenuti curriculari puntualmente aggiornati e corrispondenti alle esigenze formative dei frequentatori, così come rappresentate dalle articolazioni dipartimentali competenti *ratione materiae*.

Inoltre, al fine di garantire l'attività formativa anche in situazioni di criticità, quale, da ultimo, l'emergenza sanitaria da COVID-19, è stata

attivata la piattaforma informatica denominata “*Formazione PS*”, che consente la fruizione diretta in modalità *e-learning* di percorsi formativi, suddivisi in moduli professionali legati sia alla formazione di base sia a quella di secondo livello.

In tale ambito vengono periodicamente organizzati corsi di formazione per “formatori”, volti all’obiettivo unico della “Cultura della Formazione” che accomuna tutte le Scuole della Polizia di Stato, quali vere e proprie comunità educanti.

La modalità “*e-learning*” di erogazione dei contenuti viene utilizzata anche per agevolare l’attività di aggiornamento professionale degli operatori, i quali su specifica richiesta, possono fruire della formazione anche presso i rispettivi domicili, attraverso l’utilizzo di una Piattaforma riservata.

Alla luce della regolare ripresa delle attività corsuali e didattiche, nonché del previsto incremento delle cessazioni dal servizio del personale, per gli anni **2023-2024, si può ipotizzare** il seguente *trend* di crescita:

- 8000 unità + **10%** per l’anno 2023, per un totale di 8.800 unità;
- 8000 unità + **10%** per l’anno 2024, per un totale di 8.800 unità.

Per quanto concerne specificatamente le iniziative formative da sviluppare nel triennio **2022-2024**, si riporta un elenco dei corsi in programmazione:

- corso di formazione di base per **1381** allievi agenti, riservato ai volontari in ferma prefissata o quadriennale, ovvero in rafferma annuale in servizio o in congedo D.C.P. 16.05.2022, dal 28.11.2022 al 31.7.2023;
- corso di formazione di base per **1100** allievi agenti, presumibilmente in svolgimento da gennaio 2023 a gennaio il 2024;
- corso di formazione di base per **1.500** allievi vice ispettori, presumibilmente in svolgimento da luglio/agosto 2023 a tutto il 2024;
- corso di avanzamento in carriera (riordino) per **1515** Vice Sovrintendenti, annualità 2019, in programmazione per il 2023;
- corso riservato al personale interno per **1141** posti di Vice Ispettore, con inizio attività formative presumibilmente nel 2023/2024;
- corso di formazione per **110** Vice Ispettori Tecnici (settore sanitario), con inizio presumibile nel 2023;
- Corso di formazione di base per **1000** allievi vice ispettori, con inizio presumibile a gennaio 2025, per la durata di 18/24 mesi;
- corsi riservati alla selezione di atleti dei Gruppi sportivi “*Polizia di Stato – Fiamme Oro*” (due corsi l’anno per un totale di 50 posti annui) per il 2022, 2023, 2024;

- corso di formazione di base per **500** allievi vice ispettori tecnici (appartenenti a diversi profili professionali, data di svolgimento da definire);
- corso per Vice Ispettore tecnico – Settore Logistico (circa **400** posti, data di svolgimento da definire).

Proiettato su base triennale può considerarsi come obiettivo strategico primario, l'ampliamento consistente della capacità ricettiva degli Istituti di istruzione della Polizia di Stato, in capo ad altra Articolazione dipartimentale, in considerazione dell'incremento delle cessazioni nei prossimi anni e, di conseguenza, delle unità da selezionare e avviare ai corsi di formazione; il futuro aumento delle assunzioni, con conseguente avvio di corsi di formazione sempre più numerosi, richiederà l'attivazione di un circolo virtuoso che, dall'indizione delle procedure concorsuali all'inizio dei corsi per l'accesso alle qualifiche, consenta di ridurre nella misura massima possibile i tempi per l'immissione in ruolo dei neo assunti e per la loro assegnazione alle sedi di servizio.

Un altro obiettivo consiste nel mantenimento di un ricambio generazionale del quadro istruttori in forza presso le Scuole di Polizia, al fine di garantire il trasferimento delle competenze e delle specifiche abilità legate alle singole discipline tecnico-operative di riferimento. Scopo primario è costruire itinerari didattici che si attaglino perfettamente ai compiti di istituto che dovranno assolvere i futuri appartenenti alla Polizia di Stato e, nel contempo, sostenere le *performance* istituzionali di coloro che quei compiti già assicurano, predisponendo giornate di formazione permanente sempre in linea con le innovazioni normative e tecnologiche incidenti sull'attività operativa.

Al riguardo, si sta adottando ogni utile iniziativa finalizzata ad incentivare la partecipazione del personale, in possesso dei requisiti anagrafici, ai corsi di qualificazione per istruttore di tiro, di tecniche operative, di guida e di difesa personale.

Gli strumenti adottati per la verifica ed il monitoraggio di tali attività sono costituiti da *report*, integrati da confronti diretti con i direttori delle scuole, che avvengono di norma con cadenza periodica.

Nell'ambito di ciascuna scuola, centro e istituto di istruzione l'attività di verifica e controllo viene svolta di norma dall'ufficio studi e programmazione che si avvale ultimamente anche di strumenti di *customer satisfaction* anonima.

Infine, viene effettuato quadrimestralmente il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi, al fine di segnalare preventivamente ogni eventuale scostamento di rilievo dalla programmazione iniziale, che ad oggi si è

verificato soltanto durante la fase pandemica (a causa dell'interruzione temporanea delle attività didattico-formative nella prima fase emergenziale), nonché in ottica proattiva di perfezionamento dei processi.

2. FORMAZIONE INTERFORZE

L'offerta formativa dei Corsi istituiti presso la Scuola di Perfezionamento per le Forze di Polizia (*Alta Formazione, Aggiornamento in materia di Coordinamento Interforze e Cooperazione Internazionale, Analisi Criminale di I e II livello, Esperto per la Sicurezza, Candidature di Funzionari/Ufficiali italiani presso Agenzie U.E. e Organismi internazionali*) sarà sempre più orientata a costruire percorsi ed approfondimenti su tematiche professionali e di settore, correlati alle sfide poste dall'attualità e da una criminalità sempre più marcatamente fluida, digitale e globalizzata.

Le attività formative sono rivolte al personale dirigente e direttivo della Polizia di Stato, nonché alle altre Forze di Polizia, con la finalità di perfezionarne la formazione e l'addestramento, assieme ai frequentatori delle altre Forze di Polizia (Carabinieri, Guardia di Finanza e Polizia Penitenziaria), nonché uditori stranieri, provenienti da Paesi Europei ed extraeuropei.

Le attività didattiche saranno orientate alla:

- interistituzionalizzazione attraverso l'approfondimento di tematiche di interesse comune al fine di sviluppare un dialogo sempre più aperto a qualsiasi settore della pubblica amministrazione centrale e periferica, con la prospettiva di coinvolgere nel breve-medio termine anche le realtà del settore privato portatrici di interessi incidenti sulla sicurezza;
- internazionalizzazione potenziando la proiezione europea ed internazionale della didattica nella consapevolezza che la cooperazione internazionale di polizia costituisca un presupposto inderogabile per la realizzazione di un'efficace azione di contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo;
- crescita delle capacità manageriali dei frequentatori attraverso "laboratori esperienziali" con:
 - . *coaching* di gruppo e individuali;
 - . comunicazione interpersonale, istituzionale, strategica e "social".

Più in dettaglio, è intendimento della Struttura pianificare ed organizzare per ogni anno le seguenti attività formative:

- Corsi di Alta Formazione, della durata di nove mesi, diretti a



- perfezionare la preparazione scientifico-professionale dei funzionari e degli ufficiali delle forze di polizia e ad affinarne le capacità decisionali attraverso l'acquisizione di metodologie e tecniche comuni nei settori dell'organizzazione, dello sviluppo e del coordinamento delle attività istituzionali;
- Corsi di Aggiornamento in materia di coordinamento interforze e di cooperazione internazionale, volti a favorire la conoscenza di nuove normative e tecniche dirigenziali, organizzative ed operative, nonché a integrare le conoscenze reciproche delle singole forze di polizia per un migliore coordinamento delle relative attività;
 - Corsi di Analisi Criminale, articolati su due livelli, finalizzati a creare, nell'ambito della cultura del coordinamento interforze, professionalità specialistiche basate sull'utilizzo di metodologie comuni per una migliore gestione dei contesti e degli scenari criminali;
 - Corsi di aggiornamento per Esperto per la Sicurezza avviati in relazione alle esigenze formative ravvisate dalla Direzione centrale della polizia criminale e dalla Direzione centrale per i servizi antidroga, rivolti ai funzionari ed agli ufficiali da impiegare all'estero, per l'attuazione dei compiti di cooperazione internazionale in materia di prevenzione e repressione della criminalità, del terrorismo e dei traffici illeciti transnazionali, fra cui il traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope e la tratta di esseri umani;
 - Corsi per candidature di funzionari italiani presso Agenzie UE e Organismi Internazionali, realizzati in collaborazione con la Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale (SIOI) e finalizzati all'individuazione di un percorso didattico che possa efficacemente corrispondere all'esigenza strategica di candidare funzionari italiani presso Agenzie UE e Organismi Internazionali.

Nell'ambito delle attività formative attuate presso la Scuola di Perfezionamento per le Forze di Polizia costituisce una priorità strategica la formazione dei Funzionari della Polizia di Stato in relazione alla prevenzione ed al contrasto del crimine organizzato, svolta in particolare nell'ambito dei corsi attuati presso la dipendente Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta.

Tali attività didattiche, volte ad affinare la preparazione professionale nell'ambito del contrasto alle principali condotte criminali transnazionali ed internazionali – tra cui, in particolare, terrorismo ed eversione, *cyber crime* e *cyber terrorism*, tratta di esseri umani e traffico di migranti, criminalità ambientale, corruzione e criminalità

economica – sono attuate con il contributo di docenti di elevatissima caratura, tra cui figurano elementi di primo piano di Istituzioni nazionali ed internazionali, della Magistratura, delle Forze di polizia e del mondo accademico.

Obiettivo nevralgico di detti percorsi formativi, rivolti a Funzionari della Polizia di Stato oltreché ad Ufficiali delle altre Forze di polizia italiane ed omologhi degli stati esteri, è il potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia, favorito dalle occasioni di confronto rappresentate dalla partecipazione alle attività didattiche svolte presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta.

<p><i>Formazione dei Funzionari della Polizia di Stato in relazione alla prevenzione ed al contrasto del crimine organizzato, specificamente mirata al potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia</i></p>	<p>Responsabile: Direttore della Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta</p> <p>Piano di azione: Predisposizione ed attuazione di corsi presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta, svolti per la maggior parte in modalità didattica a distanza per esigenze legate alla pandemia, rivolti a Funzionari della Polizia di Stato – oltreché ad Ufficiali delle altre Forze di polizia italiane ed omologhi stranieri – mirati al potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia.</p> <p>Nello specifico: Realizzazione nel 2022 di nr. 11 corsi di Alta Formazione nel 2023 di nr.12 corsi di Alta Formazione Nel 2024 di nr. 12 corsi di Alta Formazione della durata di due o tre settimane finalizzati ad accrescere la preparazione professionale sui temi della prevenzione e del contrasto del crimine organizzato, mirati altresì al potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia, con particolare riguardo alle seguenti tematiche specifiche: criminalità organizzata internazionale e transnazionale; terrorismo ed eversione;</p>
---	---



	<p>cyber crime e cyber terrorism; tratta di esseri umani e traffico di migranti; criminalità ambientale; corruzione e criminalità economica.</p> <p>Stakeholder: 2022 Funzionari della Polizia di Stato (nr. 45) Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (nr. 45) Ufficiali della Guardia di Finanza (nr. 44) Funzionari della Polizia Penitenziaria (nr. 8) Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia e delle agenzie di <i>law enforcement</i> di stati esteri (nr. 308) 2023 Funzionari della Polizia di Stato (nr. 36) Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (nr. 36) Ufficiali della Guardia di Finanza (nr. 36) Funzionari della Polizia Penitenziaria (nr. 12) Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia e delle agenzie di <i>law enforcement</i> di stati esteri (nr. 180) 2024 Funzionari della Polizia di Stato (nr. 36) Ufficiali dell'Arma dei Carabinieri (nr. 36) Ufficiali della Guardia di Finanza (nr. 36) Funzionari della Polizia Penitenziaria (nr. 12) Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia e delle agenzie di <i>law enforcement</i> di stati esteri (nr. 180)</p> <p>Stima dei costi di realizzazione : 2022 È possibile stimare un costo di circa 250.000€ per l'attuazione dei corsi previsti per l'anno accademico, suddivisi in nr. 7 corsi in modalità didattica a distanza e nr. 4 corsi previsti in presenza. 2023 È possibile stimare un costo di circa 400.000€ per l'attuazione dei corsi previsti per l'anno accademico esclusivamente "in presenza" e fatta salva la possibilità di svolgimento, anche solo in parte, ricorrendo alla modalità didattica "a distanza" in caso di necessità connesse alla pandemia. 2024 È possibile stimare un costo di circa 400.000€ per l'attuazione dei corsi previsti per l'anno accademico esclusivamente "in presenza" e fatta salva la possibilità di svolgimento, anche solo in parte, ricorrendo alla modalità didattica "a distanza" in caso di necessità connesse alla pandemia. La stima è formulata in considerazione dei costi da sostenere per lo svolgimento dei corsi, tra cui rientrano le spese per la</p>
--	--



	<p>retribuzione dei docenti, i servizi di vitto, alloggio e trasferimento previsti per frequentatori e docenti e l'interpretariato in simultanea, tenendo altresì conto della sensibile distinzione a seconda dello svolgimento "in presenza" o "a distanza".</p>
	<p>Monitoraggio : La partecipazione ai corsi svolti presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta è oggetto di rilevazione statistica con suddivisione per Forza di polizia, area continentale e singolo stato di provenienza di ciascun frequentatore.</p> <p>All'esito di ciascun corso i frequentatori sono invitati a compilare un apposito questionario di gradimento, tramite il quale sono acquisiti pareri circa lo svolgimento, nonché suggerimenti e proposte per il miglioramento dell'esperienza didattica.</p>
	<p>Baseline:</p> <p>Dall'avvio dei corsi al 31 dicembre 2021 presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta sono stati svolti nr. 44 corsi cui hanno preso parte complessivamente nr. 1525 frequentatori, tra cui in particolare nr. 176 Funzionari della Polizia di Stato.</p>
	<p>Target:</p> <p>2022 Formazione di nr. 450 Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia italiane e degli stati esteri, tra cui nr. 45 Funzionari della Polizia di Stato.</p> <p>2023 Formazione di nr. 300 Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia italiane e degli stati esteri, tra cui nr. 36 Funzionari della Polizia di Stato</p> <p>2024 Formazione di nr. 300 Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia italiane e degli stati esteri, tra cui nr. 36 Funzionari della Polizia di Stato</p>

3.PROCEDURE DI SEMPLIFICAZIONE E DI DIGITALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE.

La realizzazione della complessa infrastruttura tecnologica del portale **SISFOR** (*Sistema di formazione on-line*), con lo stanziamento di

fondi europei, ha consentito l'erogazione della didattica in modalità *e-learning* circa **110.000** appartenenti alla **Polizia di Stato**.

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.

4.FORMAZIONE PERMANENTE

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

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.

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

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. 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*. Per il triennio **2022-2024**, è previsto un ulteriore incremento del numero degli utenti riconducibile all'accesso in piattaforma di tutti gli appartenenti al Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, così come auspicato e concordato in occasione degli incontri tenutisi presso l'Ufficio Coordinamento e Pianificazione per le Forze di Polizia.

In linea con le emergenti strategie legislative nel corso dell'**anno 2022** 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. È stato inoltre previsto l'istituzione del 3° corso di formazione per Tutor Sisfor, in seguito alle numerose istanze pervenute dagli uffici dislocati su tutto il territorio nazionale che sostituiscano i precedenti Tutor posti in quiescenza o assenti per lungo periodo o trasferiti ad altre sedi, visto il ruolo strategico svolto da tali figure professionali sia a livello centrale che periferico (**1.500** Tutor già formati) con particolare riguardo all'aggiornamento professionale di settore. 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.

5. 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: nel 2022 il focus sarà sul personale che accede alla qualifica di Vice Questore Aggiunto e qualifiche equiparate, con l'obiettivo di valorizzarne la funzione di coordinamento, indirizzo e direzione.

Verranno svolti seminari per le figure apicali dell'Amministrazione, quali: il "*Modello organizzativo a supporto della funzione dirigenziale nella Polizia di Stato*" destinato ai Primi Dirigenti e per il "*Modello organizzativo a supporto dell'Autorità di Pubblica Sicurezza*", rivolto 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.

6. PROSPETTIVE NELLA FORMAZIONE PER IL VALORE PUBBLICO

Al fine di contribuire al raggiungimento della parità di genere, la Scuola Superiore di Polizia ha orientato il *goal* da perseguire nel prossimo triennio come segue:

ANNO 2022-24	
<p>Obiettivo di Valore Pubblico:</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo</p> <p>2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.</p>	
<p>Descrizione dell'obiettivo di Valore Pubblico: formazione pratico/teorica sul tema della violenza di genere</p>	
Responsabile:	Direttore della Scuola.
Altre strutture esterne/interne coinvolte:	Direzione Centrale Anticrimine; Università, Enti ed Istituzioni pubbliche e private di alta formazione e cultura, in convenzione/collaborazione con la Scuola.
Strategia programmata per favorire la creazione del Valore Pubblico: (descrivere il piano di azione)	<p>Aggiornamento dei moduli didattici relativi al tema della prevenzione e contrasto della violenza di genere.</p> <p>Focus sui protocolli operativi di intervento in caso di violenza domestica.</p> <p>Promozione della parità di genere.</p>
Stakeholder:	<p>Frequentatori dei corsi di formazione per Commissari, Commissari Tecnici delle diverse qualifiche, Medici della Polizia di Stato.</p> <p>Cittadini.</p>

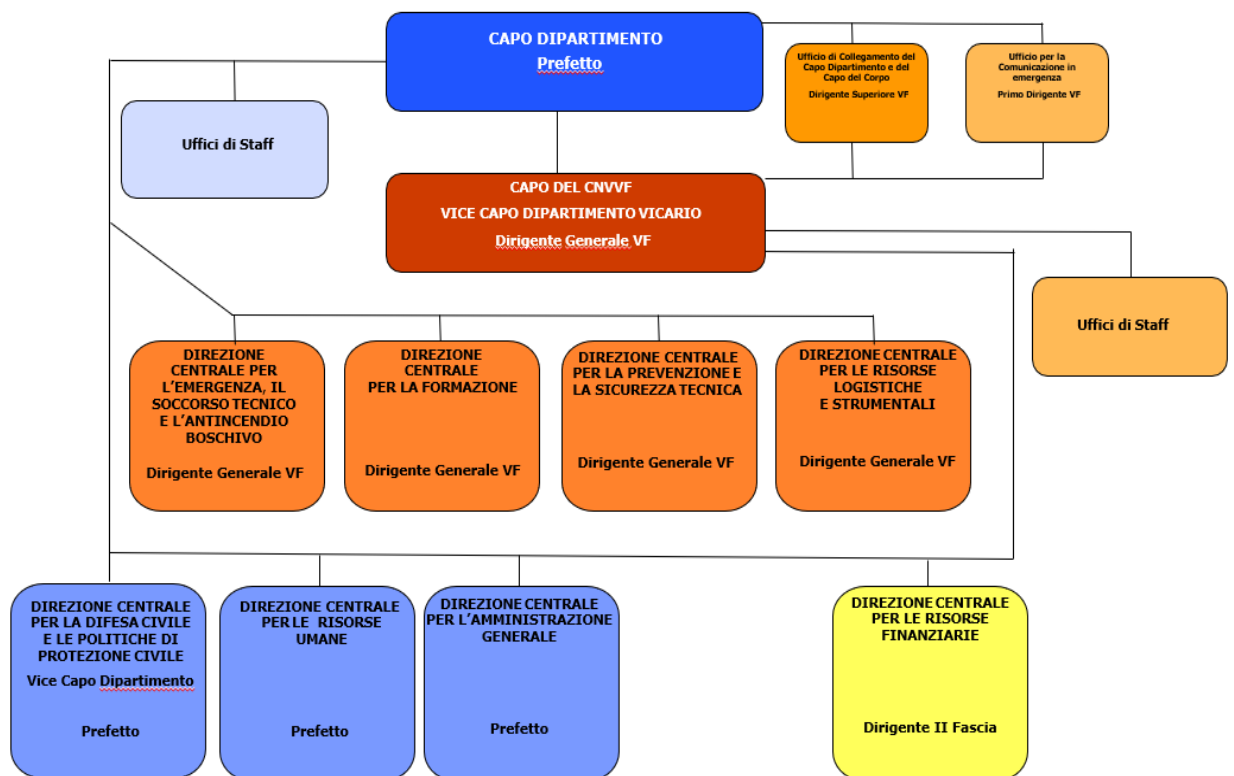
Stima dei costi di realizzazione del progetto:	I fondi sono già stanziati nell'ambito del capitolo relativo alla didattica della S.S.P.
Missione Programma Azione/i del Bilancio cui è associato l'Obiettivo:	3 - Ordine pubblico e sicurezza (007) 3.1 - Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica (007.008) Azione 04 - Formazione ed addestramento della Polizia di Stato
Indicatore/i di impatto: (descrivere gli indicatori, specificandone il metodo di calcolo)	Incremento del gradimento dei seminari di aggiornamento sul tema della violenza del genere Mediante l'elaborazione degli elementi che costituiranno le Relazioni di fine tirocinio elaborate dai Questori della Repubblica e Comandanti di Reparti sui dirigenti e funzionari Frequentatori dei corsi e seminari..
Baseline:	Didattica in atto
Target:	≥ 10%
Fonte del dato per la misurazione del target:	interna

5.3.- Il personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco

L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DEL CORPO NAZIONALE

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

Organizzazione del 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 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

- 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.

L'assolvimento dei compiti istituzionali del Corpo nazionale è assicurato da un'articolazione territoriale composta da 17 Direzioni regionali, n. 1 Direzione interregionale (Veneto e Trentino - Alto Adige) 103 Comandi provinciali. Da questi ultimi dipendono 371 distaccamenti permanenti e 262 volontari, i presidi stagionali, i reparti e nuclei speciali, per lo svolgimento di attività operative ad elevato contenuto tecnico.

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

- è dotata di un capillare sistema di presidi sul territorio, ma anche di un dispositivo di mobilitazione nazionale per grave calamità, che consente flessibilità di intervento e immediata disponibilità delle forze necessarie al soccorso della popolazione;
- dispone di personale altamente specializzato (oltre 1200 fra ingegneri, architetti, periti industriali e geometri) 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 può contare anche sui velivoli della flotta aerea antincendio, prima ascritta al Dipartimento della Protezione Civile, e di cui il Corpo nazionale assicura oggi l'efficienza e l'impiego operativo nelle attività di spegnimento degli incendi boschivi sul territorio nazionale.

Nel Dipartimento, a livello centrale e periferico, 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

	Dirigenti	Personale di livello non dirigenziale
Corpo nazionale dei vigili del fuoco	198	34.607
Carriera Prefettura	30	
Area I - Amministrazione Civile dell'Interno	6	
Amministrazione Civile dell'Interno		203

Nel Dipartimento sono presenti 14 unità di altre amministrazioni in posizione di comando.

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

	Dirigenti	Personale di livello non dirigenziale
Uffici centrali	45	1.737
Uffici territoriali	153	32.870

Il rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è disciplinato in regime di diritto pubblico con un autonomo comparto di negoziazione. L'articolo 1 della L. 252/2004, con una novella all'art. 3 del D.Lgs. 165/2001, incluse il personale del Corpo dei vigili del fuoco tra le categorie sottratte alla disciplina privatistica previsto dall'art. 2 del D.lgs. 165/2001 per la generalità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, in attuazione della delega

¹⁰ Data di rilevazione: 2/5/2022

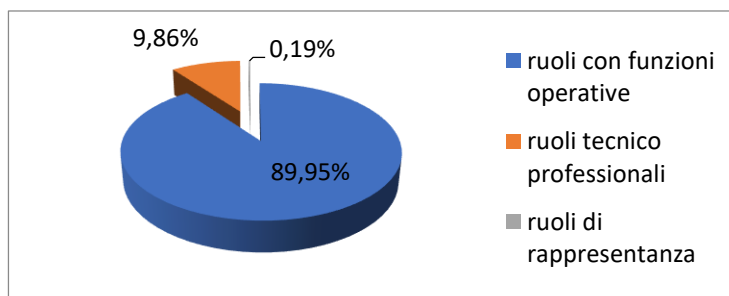
CARATTERISTICHE GENERALI DEL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE

1 L'ORGANICO

L'organico reale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco pari a 34.805 unità¹¹ di cui:

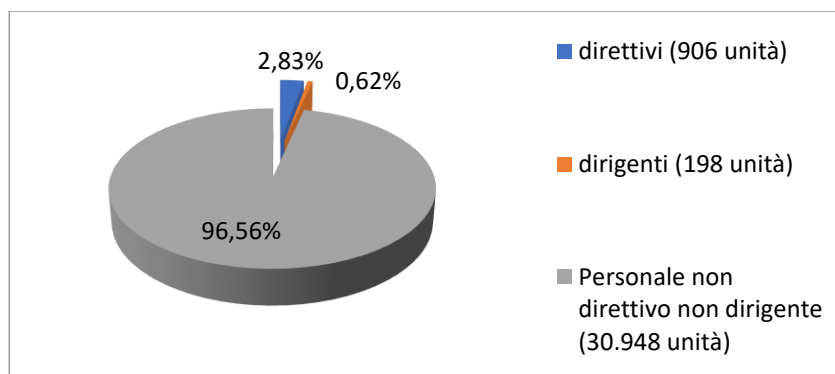
- personale che espleta funzioni operative: 32.052 unità
- personale dei ruoli tecnico-professionali: 2.690 unità
- personale di rappresentanza: 63 unità.

Grafico n. 1: ripartizione ruoli del Corpo nazionale



Il personale che espleta funzioni operative si ripartisce a sua volta in personale dirigente, direttivo, non dirigente e non direttivo, quest'ultimo composto principalmente dal personale inserito nel dispositivo di soccorso tecnico urgente (grafico 2), come dettagliato nella tabella seguente.

Grafico n. 2: ripartizione del personale che espleta funzioni operative



¹¹ Data rilevazione al 2/5/2022, esclusi i fuori ruolo

Tabella n. 3: personale che espleta funzioni operative non direttivo, non dirigente. Ripartizione per ruoli

<i>ruoli</i>	<i>organico</i>	<i>totale</i>
ispettori	164	164
capi squadra e capi reparto	9.100	29.361
vigili del fuoco	20.261	
piloti di aeromobile	104	1.423
specialisti di aeromobili	200	
elisoccorritori	142	
nautici di coperta	309	
nautici di macchina	267	
sommozzatori	401	
Totale		

Il personale dei ruoli tecnico professionali svolge attività negli ambiti amministrativi, tecnici, informatici e sanitari¹², e può essere impiegato in scenari emergenziali. Sono previsti ruoli dirigenziali, direttivi e non direttivi:

Tabella 4: ripartizione del personale dei ruoli tecnico professionali

<i>ruoli</i>	<i>organico</i>	<i>totale</i>
direttivi informatici	24	482
direttivi logistici - gestionali	451	
direttivi sanitari	7	
ispettori informatici	355	2.208
ispettori logistici - gestionali	625	
ispettori tecnici	1	
operatori ed assistenti	1.227	
Totale		2.690

Al personale di rappresentanza appartengono i ruoli ginnici e orchestrali.

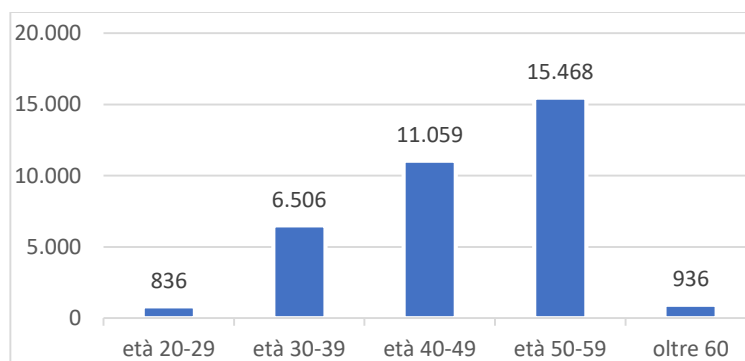
¹² Successivamente al d.lgs. n. 127/2018 il personale impiegato in attività sanitarie (dirigente e non) è stato inquadrato nei ruoli tecnico professionali, mentre le unità presenti a tale data sono state inquadrare nei ruoli del personale che espleta funzioni operative.

2 DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETÀ

La molteplicità dei ruoli e delle correlate funzioni del Corpo nazionale incide considerevolmente sulla rappresentazione demografica del personale, sia in termini di età che di genere. Si ritiene utile fornire, oltre ad un dato generale, informazioni più analitiche che mettono in luce le peculiarità dei singoli ruoli.

Il grafico seguente illustra la ripartizione del personale del Corpo nazionale di tutti i ruoli, pari a 34.805 unità) per fasce di età.

Grafico 3: ripartizione per fasce di età, tutti i ruoli



Come si evince, la fascia di età 50 e-59 anni è quella maggiormente rappresentata con incidenza del 44,44%, rispetto all'organico reale complessivo pari a 34.805.

Tale situazione si riscontra nella maggior parte dei ruoli ad eccezione della qualifica di vigile del fuoco (20.951 unità) in cui la percentuale in tale fascia è pari al 21,77% (4.562 unità). Per tale qualifica il 45,26% (9.483 unità) si colloca nella fascia tra i 40-49 anni, il 29,29% (6.137) in quella tra i 30-39 anni, il 3,61% in quella tra i 20-29 (757 unità).

In tale ruolo, inoltre, è presente il 90,5% del personale con fascia di età tra il 20-29 anni, conseguente al numero elevato di personale di nuova assunzione con tale qualifica per il quale il limite massimo di età è stato di 30 anni (45 anni per i profili dei ruoli tecnico professionali).

L'abbassamento del limite di età per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco ad anni 26¹³ rispetto ai 30 anni previsti dalla precedente normativa, consentirà ulteriormente di popolare tale fascia di età, la cui

¹³ DM 5 novembre 2019 n. 167.

incidenza percentuale sul totale è destinata ad aumentare con le future assunzioni.

LA COMPONENTE FEMMINILE

Il Corpo nazionale è caratterizzato da una bassissima presenza di personale femminile, che si attesta come dato generale al 4,9%. Tuttavia, l'incidenza varia considerevolmente a seconda del ruolo di appartenenza, come si evince dalla tabella che segue:

Tabella 4: rappresentanza di personale femminile nel Corpo nazionale rispetto al ruolo di appartenenza

Ruoli	% donne
dirigenti	10,55
direttivi (funzioni operative)	7,56
capi squadra e capi reparto	0,06
vigili del fuoco	1,38
ispettori operativi	2,05
direttivi (ruoli tecnico-professionali)	58,71
non direttivi (ruoli tecnico-professionali)	49,82
rappresentanza	23,81

L'anagrafica del Corpo nazionale è stata recentemente implementata della sezione inerente i titoli di studio posseduti dal personale, che risulta attualmente popolata per circa il 70% delle informazioni rese disponibili dai dipendenti. La tabella che segue offre comunque una rappresentazione utile dei titoli posseduti dal personale distinto per genere.

Titoli di studio

Tabella 5: titoli di studio del personale del Corpo nazionale, distribuzione per ruoli aggregati e genere

Ruoli	Titolo di studio							
	diploma di scuola secondaria superiore		laurea		laurea magistrale		specializzazione	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Ruoli dirigenti					146	11	32	10
Ruoli direttivi con funzioni operative	117	329	33	16	539	153	135	67
Ruoli non personale non direttivo non dirigente	19.063	797	993	73	999	168	218	31
<i>Totale complessivo</i>	<i>19.392</i>	<i>914</i>	<i>1.026</i>	<i>89</i>	<i>1.684</i>	<i>332</i>	<i>385</i>	<i>108</i>

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

L'articolo 8 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi in materia di riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato. In particolare, il comma 1, lett. a), n. 4), di tale articolo conferisce una specifica delega per l'ottimizzazione dell'efficacia delle funzioni del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, mediante modifiche al decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, in relazione alle funzioni e ai compiti del personale permanente e volontario del medesimo Corpo e conseguente revisione del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, anche con soppressione e modifica dei ruoli e delle qualifiche esistenti ed eventuale istituzione di nuovi appositi ruoli e qualifiche, con conseguente rideterminazione delle relative dotazioni organiche e utilizzo, previa verifica da parte del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, di una quota parte dei risparmi di spesa di natura permanente, non superiore al 50 per cento, derivanti al Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'attuazione della presente delega, fermo restando quanto previsto dall'articolo 23 della presente legge".

Con il decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97 è stata, quindi, data attuazione alla delega, con riferimento alle modifiche concernenti il decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, nonché, in parte, in relazione alla revisione del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, che disciplina l'ordinamento del personale del Corpo nazionale.

Si tratta, in altri termini, di un provvedimento di particolare rilevanza che, in coerenza con la visione sistematica recata dalla legge di delega, ha inciso soprattutto sul riassetto delle funzioni e dei compiti del Corpo nazionale in materia di soccorso pubblico, prevenzione incendi, protezione civile, difesa civile e incendi boschivi.

L'art. 8, comma 6, della legge n. 124/2015 prevede, altresì che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi ivi previsti, il Governo può adottare, nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi e della stessa procedura, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

In tal senso, con il decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127 è stato portato a compimento il processo di riforma avviato, grazie anche alla disponibilità di risorse finanziarie destinate a tal fine. In particolare, con tale intervento correttivo e integrativo al decreto legislativo n. 97/2017, si è inciso

sui seguenti ambiti tematici:

- integrazione delle funzioni del Capo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- rimodulazione del percorso di carriera di ciascuno del personale non direttivo e non dirigente, che espleta funzioni operative, con innalzamento del titolo di studio richiesto per l'accesso ai ruoli iniziali e contestuale semplificazione dei passaggi di qualifica;
- valorizzazione del personale specialista, dotato di particolari capacità tecniche altamente professionali;
- (aeronaviganti, nautici e sommozzatori), attraverso l'inquadramento in appositi ruoli con specifiche dotazioni organiche e uno sviluppo di carriera più articolato e modulato sulla falsariga di quanto previsto per il personale con funzioni operative;
- istituzione di nuovi ruoli tecnico-professionali, al fine di individuare tutte le componenti del Corpo nazionale che svolgono specifiche attività professionali anche ad integrazione delle strutture operative e, nel contempo, di valorizzarne le funzioni con il riconoscimento di uno sviluppo di nuove carriere direttivi, dirigenziali e la semplificazione dei passaggi di qualifica;
- previsione di posizioni organizzative, articolare in funzione dei diversi livelli di responsabilità sia per il personale direttivo operativo, sia per una quota parte di quello direttivo appartenente ai ruoli tecnico-professionali;
- istituzione di un nuovo ruolo dei direttivi aggiunti, al quale a regime potrà accedere il personale del ruolo degli ispettori antincendi dotato di laurea triennale, finalizzato a valorizzare in modo sistematico le professionalità più qualificate del predetto ruolo e ad

ampliare la struttura organizzativa del personale che espleta funzioni direttive operative;

- rimodulazione delle posizioni dirigenziali operative con incremento dei primi dirigenti e dei dirigenti superiori in riequilibrio delle dotazioni organiche dei ruoli dei vigili del fuoco e dei capi squadra e capi reparto;
- istituzione di appositi ruoli del personale non dirigente e non direttivo che espleta funzioni rappresentanza (banda musicale ed atleti).

I decreti legislativi n. 127/2005 e n. 139/2006, come modificati dai decreti legislativi n. 97/2017 e 127/2018, hanno, inoltre, demandato a regolamenti governativi e ministeriali, nonché a decreti ministeriali e dipartimentali la disciplina di dettaglio.

In tal senso sono stati già adottati circa trentacinque provvedimenti attuativi disciplinanti, tra l'altro, le procedure concorsuali di accesso ai ruoli del Corpo, i limiti di età, i requisiti di idoneità fisica, psichica e attitudinale, i titoli di studio e i corsi di formazione.

3 LA STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI IN TERMINI DI COMPETENZE NEL SETTORE DELLE RISORSE UMANE

Gli scenari emergenziali sempre più complessi richiedono professionalità altamente specialistiche sulle quali il Corpo nazionale ha posto particolare attenzione sia nella previsione ordinamentale, attraverso l'istituzione di specifici ruoli, sia attraverso percorsi formativi mirati tesi ad assicurare un'ottimale prestazione professionale, in relazione alle numerose specializzazioni presenti nel Corpo nazionale (v. punto 1, lett. c).

I processi di digitalizzazione che interessano la pubblica amministrazione, sia per l'alto impiego di personale dei ruoli tecnico-professionali, sia per il necessario raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda digitale del Paese, hanno già impegnato l'Amministrazione nella revisione dei fabbisogni attraverso l'incremento di personale informatico, con concorsi esterni ed interni in fase di espletamento. In tale ambito sarà, altresì, curata la formazione continua e costante di tutto il personale, a vario titolo interessato ai numerosi processi informatizzati a supporto dei servizi istituzionali di soccorso, di prevenzione e, più in generale, di gestione amministrativa e contabile.

I consistenti finanziamenti pluriennali delle ultime leggi finanziarie, a partire dall'anno 2017 fino al 2035, destinati ad interventi di potenziamento delle strutture e delle risorse logistiche e strumentali del Corpo nazionale, che hanno comportato 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.

L'accelerazione del fenomeno dell'aumento dell'età media del personale operativo in servizio costituisce un elemento di notevole criticità. I vigili del fuoco, assieme ai capi squadra e ai capi reparto, per un totale di circa 30.000 unità, ruoli che costituiscono la "forza d'urto" della macchina del soccorso, hanno già oggi un'età media molto elevata: **50 anni e 8 mesi.**

Con D.M. del 5 novembre 2019 per il concorso a vigile del fuoco viene abbassato a **ventisei anni** il limite massimo di età, prima fissato in trenta anni dal D.M. 8 ottobre 2012, n. 197. La scelta dell'Amministrazione trova la sua *ratio* giustificatrice nell'esigenza di assumere personale con perfetta efficienza fisica e una plausibile età anagrafica. A ciò si aggiunga che l'attuale meccanismo assunzionale dei

vigili del fuoco ha determinato le seguenti disfunzioni:

- alto numero di partecipanti al concorso e formazione di graduatorie con migliaia di idonei non vincitori;
- continue proroghe di validità delle suddette graduatorie, per consentirne il progressivo scorrimento fino all'esaurimento;
- assunzioni dilatate nel tempo di persone con un'età oramai nettamente superiore rispetto a quella richiesta, in quanto effettuate dopo molti anni dalla partecipazione alla selezione;
- procedure di "stabilizzazione" del personale volontario che hanno affiancato i concorsi pubblici, quale ulteriore bacino assunzionale, consentendo l'ingresso di personale con un'età ancor più elevata (37 anni invece di 30, limite massimo, peraltro, completamente eliminato nell'ultima procedura di stabilizzazione prevista dall'articolo 1, commi 287, 289 e 295 della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

A fronte di tale situazione, si ritiene che l'abbassamento del limite massimo di età possa contribuire ad attenuare gli effetti negativi di questo sistema e consentire all'amministrazione anche di ammortizzare nel giro di pochi anni l'investimento effettuato, sia in termini di tempo che di risorse finanziarie e umane impegnate, nell'attività formativa degli allievi vigili del fuoco.

Va, infine, precisato che la posizione dei vigili del fuoco volontari, beneficiari di una espressa riserva di posti sia per il concorso per accedere alla qualifica di vigile del fuoco, sia nei concorsi per l'accesso alle qualifiche degli altri ruoli, è oggetto, sotto il profilo in analisi, di specifica regolamentazione con norma primaria (articolo 12, comma 2, della legge 10 agosto 2000, n. 246), che prevede il limite massimo di età di trentasette anni per la partecipazione alle procedure concorsuali pubbliche per l'accesso ai ruoli operativi. Tale limite viene riproposto nel comma 3.

4 OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO E DI MODERNIZZAZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO PROGRAMMATI PER IL TRIENNIO

Alla base del processo di riordino del Corpo nazionale concretizzatosi con la revisione del d.lgs. n. 217/2005 in tema di Ordinamento, e del d.lgs. n. 139/2006 in tema di organizzazione, come rappresentato al punto 2, è stata posta l'esigenza di sviluppare un modello organizzativo al fine di corrispondere in modo più efficiente ed efficace ai bisogni ed alle aspettative del cittadino, mantenendo l'uniformità nella capacità di risposta negli interventi di soccorso e assicurando l'omogeneità della distribuzione delle risorse in ambito territoriale principalmente attraverso la riclassificazione delle sedi

territoriali in base ad indicatori ricollegabili alla realtà territoriale (rischio, popolazione, estensione, sviluppo industriale e commerciale), l'ottimizzazione della struttura degli uffici centrali, la conseguente rimodulazione degli organici, la razionalizzazione dei servizi specialisti, la valorizzazione del personale attraverso la semplificazione di processi di formazione.

Il processo di riforma si è anche adeguato nel tempo all'evoluzione del contesto esterno caratterizzato da scenari emergenziali sempre più complessi che hanno reso necessaria una flessibilità organizzativa del Corpo nazionale per assicurare l'efficacia della propria azione. La struttura del Corpo nazionale è quindi, è in continuo adeguamento, anche in funzione della maggiore partecipazione ad interventi in scenari internazionali e, specificamente, dell'Unione europea, attraverso strutture dedicate, e all'evoluzione del complesso sistema di protezione civile italiano di cui è elemento fondante.

Il territorio italiano è interamente interessato dal fenomeno degli incendi, che si concentrano principalmente nel sud e nelle isole, soprattutto nei mesi estivi, quando più facilmente si verificano le condizioni meteo favorevoli agli incendi e alla loro propagazione. Al fine di migliorare l'attività di prevenzione e la capacità di intervento sul territorio, il Dipartimento ha sviluppato un progetto di sviluppo organizzativo che prevede la costituzione di presidi logistico stagionali rurali nelle aree maggiormente esposte al rischio incendi, parte delle quali ricadenti nei comuni inseriti nelle 72 aree della Strategia Nazionale Aree Interne 2020-2024 (SNAI), cui si provvederà con risorse di bilancio e finanziamenti straordinari. Il disegno organizzativo prevede la costituzione dei citati presidi da attuare d'intesa con il Dipartimento di Protezione Civile, il Ministero della Transizione Ecologica, i Parchi Nazionali e Regionali ed il coinvolgimento degli enti locali.

La modernizzazione ed il potenziamento dell'assetto organizzativo è dunque essenzialmente dipendente dal processo di ringiovanimento del Corpo nazionale, segnatamente dei vigili del fuoco, asse portante per lo svolgimento della mission istituzionale. E' stato pertanto emanato il bando di concorso per l'assunzione di 300 vigili del fuoco (decreto n. 34 del 21 febbraio 2022), che mira a ridurre la fascia di età e, ad un tempo, a garantire il possesso dei requisiti di idoneità fisica, psichica e attitudinale per l'ammissione ai concorsi pubblici che costituisce l'essenza del Corpo stesso nello svolgimento del compito istituzionale di garantire il soccorso pubblico.

Nel giugno prossimo è previsto lo svolgimento della prova d'esame e agli inizi del nuovo anno l'assunzione dei vincitori a seguito della quale si inizierà il percorso di riduzione della fascia di età con le nuove immissioni in organico e che dovrà proseguire anche con lo scorrimento della graduatoria di assunzione che potrà durare per il biennio successivo.

PROGRESSIONI DI CARRIERA E MOBILITÀ' DEL PERSONALE

Le progressioni in carriera avvengono mediante procedure di selezione interna per titoli ed esami per l'accesso al ruolo superiore e per promozioni a ruolo aperto in relazione all'anzianità di servizio per il personale non direttivo e non dirigente; per merito comparativo per il personale direttivo e dirigente.

Le progressioni economiche nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono legate, oltre che alla progressione in carriera, all'anzianità di servizio con l'attribuzione di scatti convenzionali.

A seguito della riorganizzazione delle carriere di cui al decreto legislativo n. 217 del 13 ottobre 2005 e successive modificazioni, è in fase di elaborazione il decreto ministeriale finalizzato alla valorizzazione del personale direttivo attraverso l'individuazione di posizioni organizzative cui consegue un miglioramento economico retributivo.

In relazione alle previsioni normative secondo le quali l'accesso ai distinti ruoli degli Ispettori sia operativi che tecnico-professionali avviene per il 50% mediante concorso pubblico e per il 50% mediante concorso interno, si procederà alla riqualificazione del sottoelencato personale:

Tabella 6 : riqualificazioni interne anni 2022 – 2023

qualifica	unità da assumere	
	anno 2022	anno 2023
ispettore antincendi	313	48
ispettore informatici	52	-
ispettore logistico-gestionali	127	20
ispettore sanitario	-	5
ispettore tecnico- scientifico	-	7
Totale	492	80

L'Amministrazione procede periodicamente alle procedure ricognitive delle aspirazioni al trasferimento del personale del Corpo nazionale distinte per ruoli. Le medesime hanno carattere di priorità, rispetto all'assegnazione del personale neo assunto con procedure di reclutamento esterno.

5.3.1. (segue) la pianificazione strategica del personale

1. TREND E COMPOSIZIONE DELLA FORZA EFFETTIVA NELL'ULTIMO DECENNIO

Con il decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127 sono stati ridefiniti i ruoli del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco anche con l'istituzione di nuove qualifiche e nuovi ruoli, con conseguente reinquadramento del personale a partire dal 1° gennaio 2018. I grafici che seguono illustrano la consistenza del personale per funzioni e ruoli omogenei.

Il trend positivo che si registra nel grafico sottostante è conseguente all'esclusione del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dal c.d. blocco del turn over, che ha interessato le pubbliche amministrazioni a partire dal 2008, quale risposta al forte aumento della spesa per i dipendenti pubblici.

Con la legge n. 191/2009 (finanziaria 2010), il Corpo nazionale, insieme ad altri corpi dello Stato, ha potuto assumere nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari a quella relativa al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente e per un numero di unità non superiore a quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente fino al 2014 e successivamente con limiti di spesa specifici.

Il trend positivo è, altresì, conseguente alla possibilità di assunzioni straordinarie previste dalle seguenti leggi finanziarie

- *legge 27/12/2017, n. 205, articolo 1, comma 287*
- *legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 389*
- *legge 27 dicembre 2019, n. 160, articolo 1, comma 136*
- *legge 30 dicembre 2020, n.178 articolo 1, comma 877.*

Grafico 4: anni 2012-2021; organico totale del Corpo nazionale

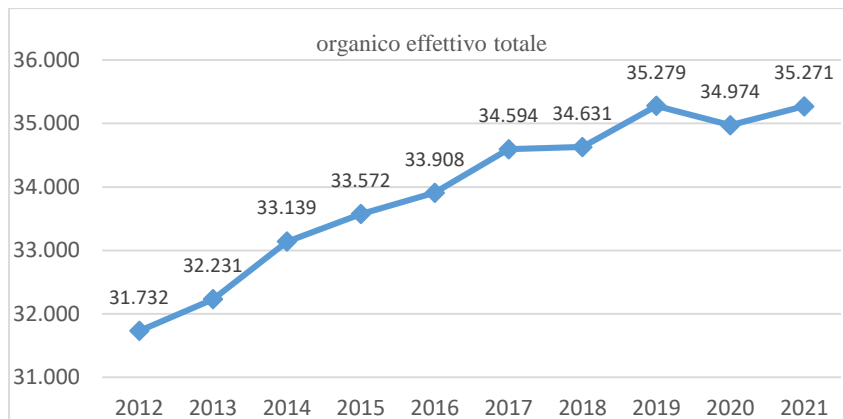


Grafico 5: anni 2012-2021; ruolo dirigenti

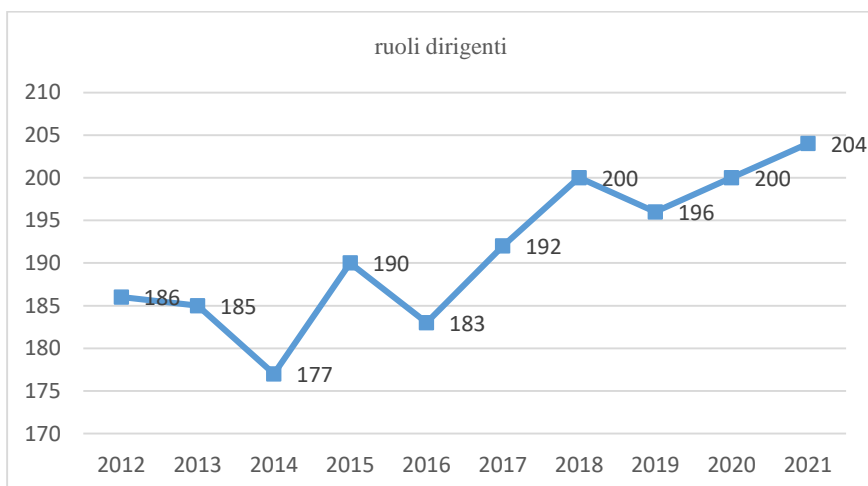


Grafico 6: anni 2012-2021; ruolo direttivi che espletano funzioni operative

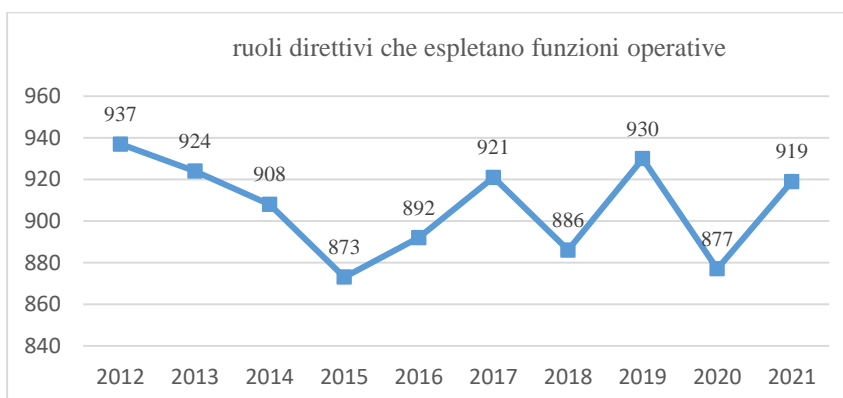


Grafico 7: anni 2012-2021; ruolo ispettori che espletano funzioni operative



Grafico 8: anni 2012-2021; ruolo vigili del fuoco

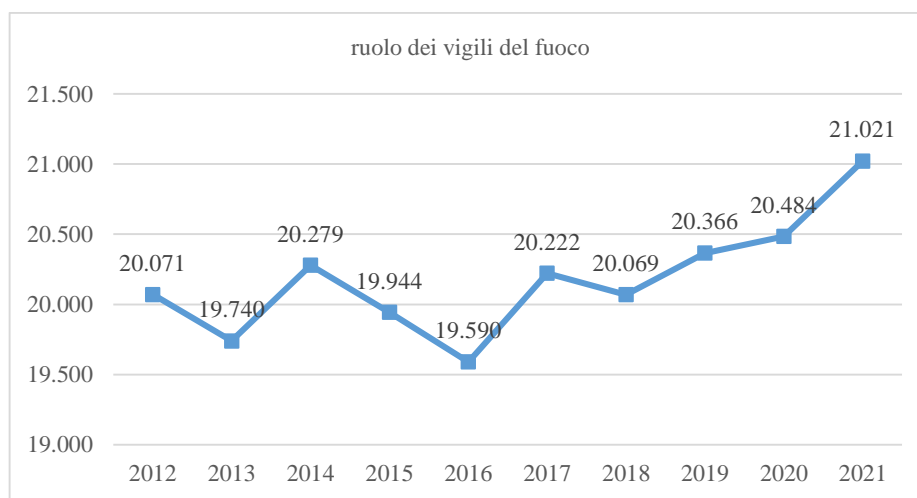


Grafico 9: anni 2012-2021; ruoli capi squadra

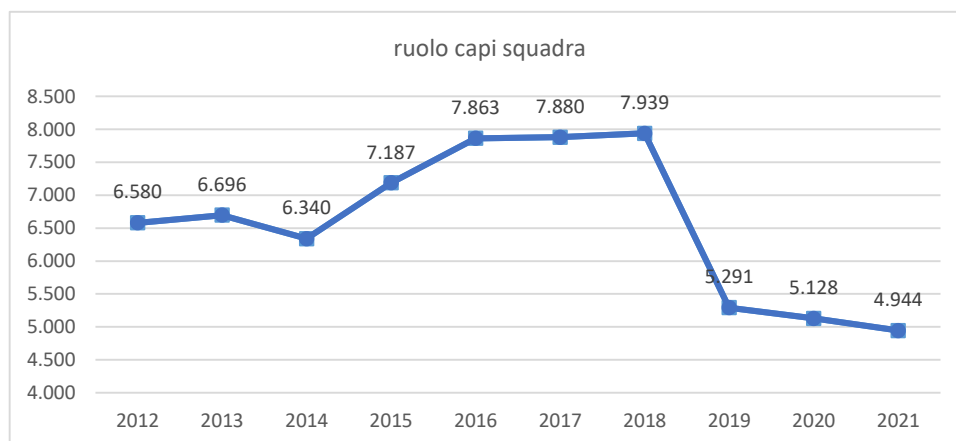


Grafico 10: anni 2012-2021; ruoli capi reparto

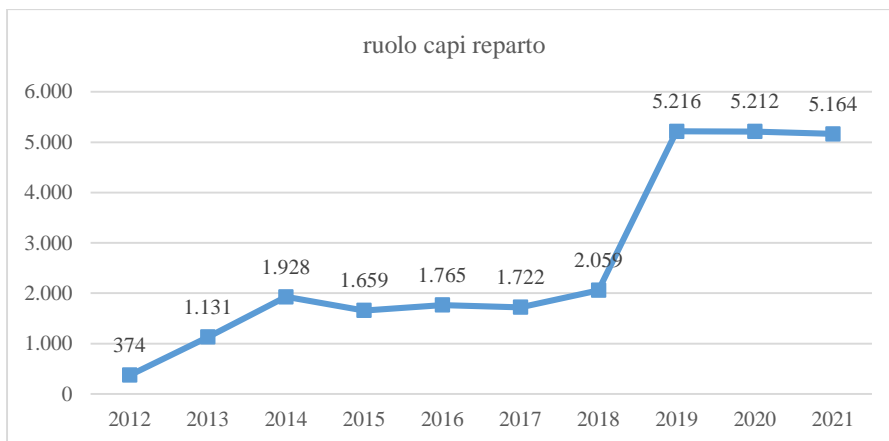


Grafico 11: anni 2012-2021; ruoli tecnico-professionali direttivi

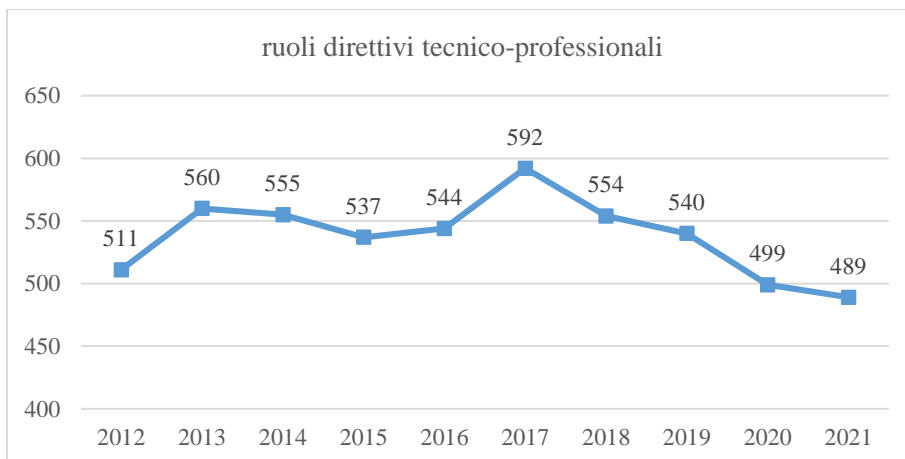
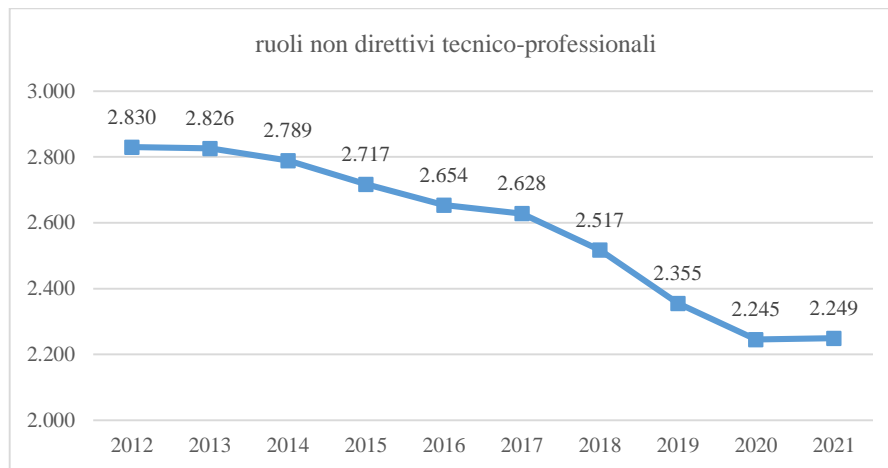


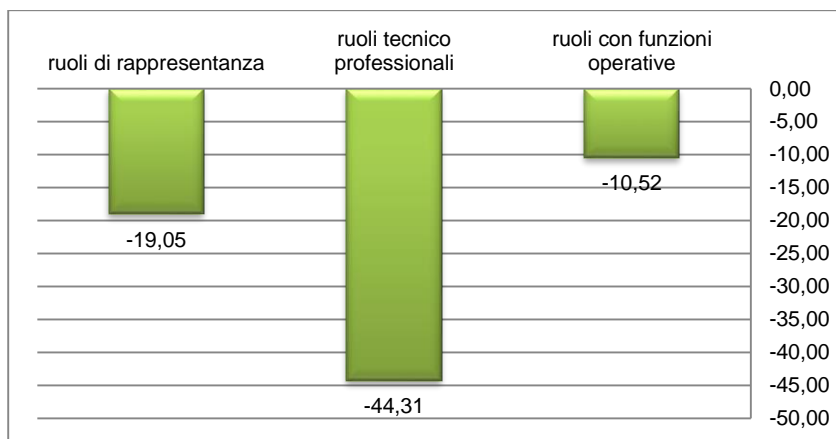
Grafico 12: anni 2012-2021; ruoli tecnico-professionali non direttivi



2 LE VACANZE IN ORGANICO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2021.

L'organico del Corpo nazionale presenta una carenza complessiva pari a 4.571 unità che raggiunge un picco nel ruolo dei capi squadra e capi reparto sotto il profilo numerico con una carenza di 1.779 unità pari al 53% della carenza del personale che espleta funzioni operative che ammonta a 3.372 unità. Parimenti sofferente è il personale appartenente ai ruoli tecnico professionali nell'ambito del quale anche il ruolo degli ispettori logistico-gestionali risulta carente di 691 unità pari al 53% delle carenze del personale appartenente a tale raggruppamento che ammontano a 1.192 unità. Nel grafico che segue si rappresenta la percentuale di vacanze in organico in relazione alle funzioni espletate.

Grafico 13 : vacanze organico al 31/12/2021 distinte per tipologia di funzione



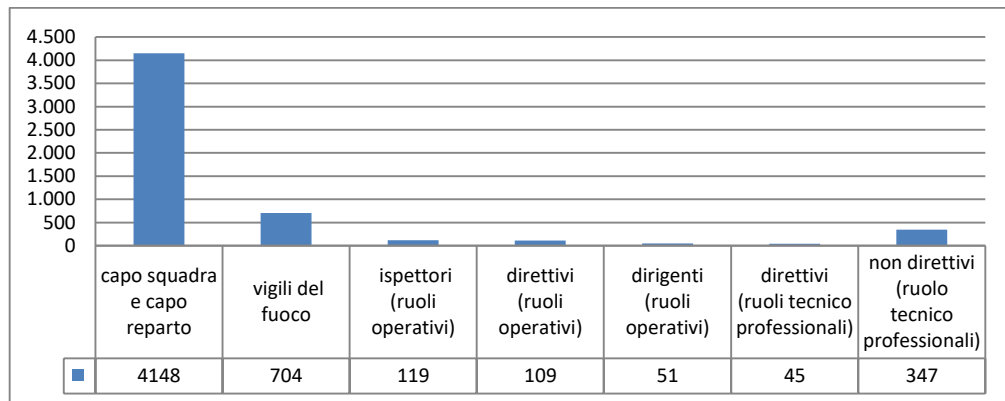
3 LA PREVISIONE DELLE CESSAZIONI NEGLI ANNI 2022, 2023, 2024

Tabella 7 : cessazioni anni 2022-2023-2024

ruoli	2022	2023	2024
capi squadra e capi reparto	460	591	1.169
vigili del fuoco	54	53	149
ispettori (ruoli operativi)	27	7	16
direttivi (ruoli operativi)	13	9	21
dirigenti (ruoli operativi)	6	10	10
direttivi (ruoli tecnico professionali)	9	3	6
non direttivi (ruolo tecnico professionali)	68	31	58
	637	704	1.429

Di seguito si riporta il riepilogo delle cessazioni per il triennio 2022-2024 distinte per ruoli

Grafico 14 : cessazioni ripartite per ruoli (triennio 2022-2024)



4 FABBISOGNO ASSUNZIONALE E RISORSE DISPONIBILI

Con riferimento all'anno 2022, a fronte di un numero di cessazioni pari a 1082 unità è in corso di predisposizione la programmazione delle relative assunzioni da turn-over, per le quali è necessario acquisire il relativo DPCM. In tale ambito un significativo numero di unità da assumere riguarderà il ruolo dei vigili del fuoco, tenuto anche conto che n. 300 unità sono da destinare ai vincitori del bando di concorso indetto nel mese del marzo 2022. Relativamente all'anno 2023, si procederà all'assunzione di ulteriori unità di vigile del fuoco a seguito delle cessazioni verificatesi nell'anno 2022.

Con DPCM del 17 novembre 2021 recante "autorizzazione ad avviare procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato di personale in favore della Guardia di finanza, della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, della Polizia Penitenziaria e dell'Arma dei carabinieri", il Corpo nazionale è stato autorizzato ad assumere un contingente di unità per un totale di euro 47.726.699, parte del quale è inserito nella tabella di cui al punto 7 relativamente alle assunzioni autorizzate.

Si rimanda all'art. 1 commi 389 – 392, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 per la copertura finanziaria delle assunzioni previste per il triennio 2022-2024.

5 LE PROCEDURE CONCORSUALI IN ITINERE O GIÀ AUTORIZZATE.

Di seguito si illustrano distintamente le assunzioni cui si provvederà con concorsi esterni¹⁴ e le procedure di passaggio interno per il triennio 2023-2024.

Tabella 8 : assunzioni previste per ruolo anni 2022 – 2023 - 2024

qualifica	unità da assumere		
	anno 2022	anno 2023	anno 2024
vice direttore sanitario	8	-	
vice direttore (funzioni operative)	11	-	
vice direttore informatico	-	26	
vice direttore logistico-gestionale	-	27	
vice direttore tecnico-scientifico	-	12	
ispettore antincendi	314	48	
ispettore informatici	53	-	
ispettore logistico-gestionali	128	21	
ispettore tecnico-scientifico	-	7	
ispettore sanitario	-	5	
operatori	200	149	
atleti Gruppo Fiamme Rosse	-	7	
allievi vigili del fuoco (varie procedure)	1.515	650	350
totale	2.229	952	350

Per quanto riguarda l'accesso al ruolo di vigile del fuoco, le assunzioni sono conseguenti a diverse procedure concorsuali, ordinarie e straordinarie, in corso o da attuare per le quali si fornisce di seguito una rappresentazione più dettagliata.

¹⁴ DPCM del 17 novembre 2021 recante "autorizzazione ad avviare procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato per complessive 12.914 unità di personale unità di personale in favore della Guardia di finanza, della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, della Polizia Penitenziaria e dell'Arma dei carabinieri"

Nel corso del 2022 si procederà all'assunzione di:

Anno	n. unità	procedura
2022	781	avvio del 94° corso di formazione della durata di 9 mesi, per lo scorrimento della graduatoria del concorso a 250 posti bandito nel novembre 2016
	734	<i>assunzione straordinaria, decorrenza 1 ottobre 2022, ai sensi dell'art.1, comma 287, della legge 27/12/2017, n. 205, dell'articolo 1, comma 136, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dell'articolo 1, comma 877, della legge 30 dicembre 2020, n.178</i>
2023	300	<i>vincitori della nuova procedura concorsuale pubblica indetta con DM del 21 febbraio 2022. A tali assunzioni vanno aggiunte quelle che saranno oggetto di programmazione, a copertura delle cessazioni verificatesi nell'anno 2022</i>
	350	<i>Assunzione straordinaria, ai sensi dell'articolo 1, comma 136, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dell'articolo 1, comma 877, della legge 30 dicembre 2020, n.178 A tali assunzioni vanno aggiunte quelle che saranno oggetto di programmazione, a copertura delle cessazioni verificatesi nell'anno 2022</i>
2024	350	<i>Assunzione straordinaria, ai sensi dell'articolo 1, comma 136, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dell'articolo 1, comma 877, della legge 30 dicembre 2020, n.178</i>

6 LA PIANIFICAZIONE DELLE FUTURE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO.

Con riferimento all'anno 2022, a fronte di un numero di cessazioni pari a 1082 unità è in corso di predisposizione la programmazione delle relative assunzioni da turn-over, per le quali è necessario acquisire il relativo DPCM. In tale ambito un significativo numero di unità da assumere riguarderà il ruolo dei vigili del fuoco, tenuto anche conto che n. 300 unità sono da destinare ai vincitori del bando di concorso indetto nel mese del marzo 2022.

Relativamente all'anno 2023, si procederà all'assunzione di ulteriori unità di vigili del fuoco a seguito delle cessazioni verificatesi nell'anno 2022.

7 IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE ATTRAVERSO LO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI O LE PROCEDURE DI MOBILITÀ ESTERNA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL DECRETO LEGISLATIVO 165/2001.

Ai sensi dell'art. 231 del D.lgs. n. 2017/2005, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco si accede esclusivamente tramite:

- concorso pubblico, limitatamente all'accesso nel ruolo degli operatori e degli assistenti, mediante selezione tra i cittadini italiani inseriti nell'elenco anagrafico presso il centro per l'impiego;
- assunzione obbligatoria, per chiamata diretta nominativa, del coniuge, dei figli e dei fratelli degli appartenenti al Corpo nazionale deceduti o divenuti permanentemente inabili al servizio per causa di servizio;
- mobilità dai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e di Bolzano e della regione Valle d'Aosta

La richiamata norma esclude espressamente l'accesso al Corpo nazionale altri casi e modalità diversi da quelli previsti ed in particolare l'accesso dall'esterno nei ruoli dei dirigenti.

5.3.2. (segue) organizzazione del lavoro agile

1. L'EVOLUZIONE NORMATIVA

In relazione al quadro normativo di più stretto interesse del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, si segnala l'articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56, che ha modificato l'articolo 263 del decreto-legge 34 del 2020, prevedendo che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, le amministrazioni pubbliche organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 87 e, comunque, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Il comma 2 del medesimo articolo, ha previsto, altresì, che "le disposizioni del presente comma si applicano al personale del comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso Pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al COVID_19".

a) Il lavoro agile nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco durante l'emergenza epidemiologica

In termini organizzativi, l'applicazione del lavoro agile nel Dipartimento ha riguardato in via prioritaria il personale dei ruoli tecnico-professionali e solo marginalmente i ruoli operativi.

In ragione della complessità e della peculiarità dell'organizzazione del Dipartimento e delle strutture territoriali del Corpo nazionale, e della necessità di limitare, sin dall'inizio della emergenza epidemiologica, la presenza in servizio dei lavoratori alle attività indifferibili, ciascun dirigente ha operato la rimodulazione dell'organizzazione del lavoro e degli uffici, in considerazione dello specifico contesto lavorativo e delle esigenze di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e gli standard qualitativi e quantitativi del livello dei servizi erogati. E' stata rimessa, quindi, ai dirigenti responsabili delle strutture centrali e territoriali la valutazione delle attività oggetto di modalità lavorativa agile e l'individuazione delle modalità di rendicontazione. L'eccezionalità della situazione emergenziale ha imposto, come in tutte le pubbliche amministrazioni, un repentino cambiamento organizzativo che ha richiesto una immediata capacità di adattamento. Tuttavia, il Corpo nazionale ha dovuto coniugare le esigenze di garantire da un lato la sicurezza del personale, dall'altro il soccorso tecnico urgente, e le relative attività strumentali necessarie all'erogazione dei servizi istituzionali, reso ancor più difficoltoso dall'emergenza epidemiologica.

Al fine di assicurare prontamente la continuità dell'azione amministrativa, grazie alla presenza di una robusta infrastruttura ICT necessaria a garantire in autonomia l'espletamento dei servizi istituzionali, sin dagli inizi di marzo 2020 sono state messe a disposizione per tutti i dipendenti del Dipartimento le soluzioni, come di seguito illustrate, per la fruibilità degli strumenti di lavoro informatici anche al di fuori della rete intranet del Dipartimento:

- servizi informatici già raggiungibili da rete Internet (protocollo, *webmail*, ed altri applicativi gestionali VVF) attraverso il consueto indirizzo utilizzato dalle postazioni interne;
- servizio di VPN-SSL (Virtual Private Network su protocollo SSL), fruibile attraverso l'installazione di un opportuno software e la configurazione curata dagli uffici centrali che ha consenti, da qualsiasi postazione di lavoro collegata alla rete Internet, di instaurare una connessione crittografata verso la rete interna al Dipartimento per la fruizione degli applicativi web non esposti sulla rete Internet;

- servizio di VPN-SSL, con l'aggiunta di un client di desktop remoto, per ulteriori esigenze.

Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile registra al suo interno un'adesione allo *smart working* nel primo trimestre della crisi pandemica del 2020 un numero di adesioni pari a 3159 dipendenti.

Nel secondo trimestre dell'anno lavorano in modalità agile n. 6606 persone appartenenti in prevalenza ai profili tecnici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, circa il doppio del primo trimestre.

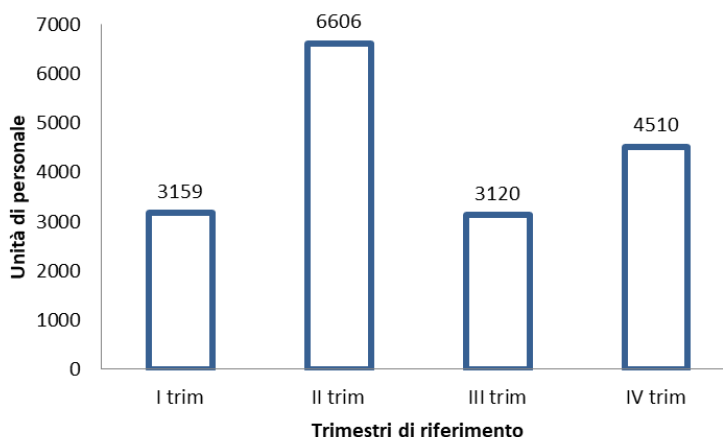
Il numero di adesioni, considerevole se si tiene conto che il Corpo nazionale fonda la sua *mission* istituzionale sui servizi operativi, legati alle operazioni di soccorso, impone un elevato grado di attenzione all'istituto, non previsto nell'ordinamento istituzionale del Corpo stesso.

Il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 e successive modificazioni, all'articolo 244, commi 2 e 3, disciplina unicamente il rapporto del telelavoro secondo modalità da stabilirsi con regolamento del Ministro dell'Interno, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. L'istituto in questione non ha trovato applicazione all'interno del Corpo.

La sperimentazione del lavoro agile, invece, viene dunque prorogata e ampliata, con la condivisione del mondo sindacale che ne chiede la più ampia applicazione possibile.

Come si rileva dal grafico sottostante, con la normativa emergenziale è stata ampliata la platea dei dipendenti che, a rotazione, hanno lavorato da remoto: nel grafico si può apprezzare l'andamento nel corso dell'anno, partendo dalla situazione del primo trimestre del 2020, ma immediatamente ampliata nei mesi di aprile maggio e giugno con l'aggravarsi della pandemia. Nel secondo trimestre si è infatti evidenziato un primo picco di adesioni al lavoro agile corrispondente alla chiusura di tutte le attività e degli uffici pubblici, cui ha fatto seguito, nel terzo trimestre, un sostanziale calo delle situazioni di contagio con la notevole diminuzione delle restrizioni nel corso dell'estate e la concomitanza del periodo feriale e, infine, una ripresa delle adesioni all'istituto del lavoro agile nell'ultimo trimestre con la c.d. "*seconda ondata*" pandemica.

LAVORO AGILE 2020



E' interessante analizzare la distribuzione dei lavoratori agili rispetto all'articolazione organizzativa del Dipartimento illustrata nella tavola seguente.

Si ritiene utile segnalare l'inclusione tra i lavoratori che operano in modalità agile, anche del personale operativo del Corpo nazionale.

Alla data del 31 dicembre 2020 i dipendenti in lavoro agile sono 4510.

Sul totale, gli uomini rappresentano il 71 % e le donne il 29 %.

I lavoratori in *smart working* presso le strutture centrali rappresentano il 29,66% del totale nazionale di cui il 18% uomini e 11% donne.

Nel complesso si evidenzia come la totalità delle strutture abbia aderito a tale modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria. I settori dove si è fatto maggior ricorso al lavoro agile sono quelli legati alle attività amministrative, alla prevenzione incendi, ai servizi contabili, tecnico-professionali svolti nell'ambito delle sedi di servizio.

b) Indagine sull'esperienza di lavoro in modalità agile durante l'emergenza da Covid 10

Il Corpo nazionale ha avviato un'indagine per verificare come al suo interno sia stato vissuto il nuovo modello organizzativo dello *smart working* durante l'emergenza da Covid 19.

Si evidenziano di seguito i maggiori risultati, ma ai fini di ogni più puntuale conoscenza, si allega il documento finale.

Hanno aderito all'indagine 8.586 lavoratori del Corpo nazionale, il 28% dei quali si è dichiarato "coinvolto" nel nuovo processo lavorativo.

L'indagine ha evidenziato, tra l'altro un'ampia accettazione del cambiamento imposto dall'emergenza, pur avendo inciso sulle abitudini e sul modo di lavorare, un'elevata soddisfazione del lavoro svolto, nonostante le difficoltà del periodo, una valutazione positiva della maggior parte dei rispondenti, una disponibilità alla collaborazione dei colleghi, il grado di soddisfazione espresso dai fruitori dei servizi offerti dai Vigili del fuoco.

Inoltre, l'esito dell'indagine ha consentito di rilevare una buona capacità di adattamento, una positiva valutazione sull'accessibilità dei dati a distanza (solo il 15% degli utenti ha incontrato difficoltà); le limitazioni di accesso agli uffici hanno favorito la diffusione della conoscenza di strumenti di messaggistica e di videoconferenza. La valutazione positiva sulle tecnologie messe a disposizione è stata espressa dal 70% dei rispondenti; opportunità di miglioramento sono state espresse dal 22% dei medesimi.

Si evidenzia, ancora, che la maggior parte degli interpellati, il 60%, ha dichiarato di aver acquisito una maggiore libertà ed autonomia nell'organizzazione del proprio tempo, con acquisizione di maggior disponibilità e consapevolezza nell'assunzione delle responsabilità.

Infine, significativa è risultata la percentuale di rispondenti secondo i quali il lavoro agile rappresenta uno strumento utile a migliorare il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, così' come diffusa è pure risultata la percezione di aumento della produttività correlabile al risparmio dei tempi di trasferimento di cui si può beneficiare lavorando da casa.

c) La fine della stagione dell'emergenza e il graduale rientro in presenza

Nelle more dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni contrattuali e dell'adozione del decreto, tenuto conto dell'andamento della diffusione dei contagi da Covid-19, con circolare n. 6771 del 31 marzo 2022, si è disposto che il personale dei ruoli tecnico-professionali la prosecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile, allo stato per un numero massimo di otto giorni al mese, previa sottoscrizione di nuovi accordi individuali e nel pieno rispetto delle condizionalità indicate nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 e nelle Linee guida adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del medesimo decreto.

La possibilità del ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile e la graduazione del numero dei giorni mensili, fermo restando il limite massimo di cui al periodo precedente, deve essere a cura del dirigente responsabile della struttura che dovrà tenere conto del numero di dipendenti che ne facciano richiesta in modo da garantire, senza pregiudizio, il buon andamento degli uffici, il regolare adempimento dei

compiti istituzionali, la qualità dei servizi all'utenza, la piena efficienza dell'attività di sportello e ricevimento per l'utenza interna ed esterna (front-office), nonché di quella riconducibile ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back-office).

Con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 sono state introdotte misure organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico da Covid -19.

In particolare l'articolo 1, comma 3, del predetto decreto, nel ribadire che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, ha individuato le "condizionalità" che possono consentire, a legislazione vigente, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità, nelle more della definizione dei connessi istituti giuridici da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Nelle more dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni contrattuali e dell'adozione del prescritto decreto, tenuto conto dell'andamento della diffusione dei contagi da Covid-19, è stato consentito al personale dei ruoli tecnico-professionali di proseguire l'attività lavorativa in modalità agile, per un numero massimo di otto giorni al mese, previa sottoscrizione di nuovi accordi individuali e nel pieno rispetto delle condizionalità indicate nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 e nelle Linee guida adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 6, dello stesso decreto.

La possibilità del ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile e la graduazione del numero dei giorni mensili, fermo restando il limite massimo di cui al periodo precedente, è a cura del dirigente responsabile della struttura che dovrà tenere conto del numero di dipendenti che ne facciano richiesta in modo da garantire, senza pregiudizio, il buon andamento degli uffici, il regolare adempimento dei compiti istituzionali, la qualità dei servizi all'utenza, la piena efficienza dell'attività di sportello e ricevimento per l'utenza interna ed esterna (front-office), nonché di quella riconducibile ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back-office).

d) Il ruolo della contrattazione collettiva

In data 22 febbraio 2022 sono state sottoscritte con le organizzazioni sindacali rappresentative del personale direttivo e dirigente e non direttivo e non dirigente le ipotesi di accordo sindacale relative al triennio 2019/2021, le quali hanno previsto, rispettivamente agli artt. 32 e 33, l'istituto del lavoro agile.

In particolare le due disposizioni, nel riconoscere la possibilità di accedere alla modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto unicamente al personale appartenente ai ruoli tecnico- professionali, non inserito, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso, rinviano la specifica disciplina all'adozione di un decreto del Ministro dell'interno, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo.

A tal riguardo si procederà alla predisposizione dell'anzidetto decreto che disciplinerà la materia in regime ordinario.

e) Il lavoro agile oltre l'emergenza epidemiologica. Le prospettive future del modello

L'introduzione della modalità del lavoro agile nel Corpo nazionale è oramai compiuta, come è stato dimostrato durante l'emergenza epidemiologica.

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 inizia a collocare il *lavoro agile*, all'interno del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, quale modalità lavorativa possibile e in espansione, ovviamente senza pregiudizio per la *mission* istituzionale del soccorso pubblico e di difesa civile.

In particolare, si è riscontrata una crescente adesione in molti settori di attività che, oltre ai processi lavorativi quali la protocollazione, la gestione del personale ecc. ecc., si estendono anche ad altre categorie di prestazioni lavorative concernenti anche servizi professionali e tecnici.

E' naturalmente avvertita l'esigenza, peraltro già prevista dagli strumenti normativi vigenti, del compimento, nel triennio, delle previsioni contenute nel Piano della Transizione digitale (allegato n. 1), da cui ci si attende un ulteriore superamento dei limiti oggi riscontrabili per una piu' ampia smartizzazione dei processi. Parimenti, è necessario che l'Amministrazione ponga costante attenzione alle previsioni contenute nel Piano della formazione (allegato 2), anch'esso di durata triennale. Le azioni formative dovranno accompagnare il cambiamento, ed essere rivolte a tutti gli appartenenti ai vari settori.

E' stata svolta l'individuazione delle attività ritenute "smartizzabili" che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnato il lavoratore/lavoratrice, senza la costante necessità della presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo

svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del lavoratore, anche grazie alle forniture rese dall'Amministrazione, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Nelle attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono ricompresi:

- i servizi di soccorso pubblico di cui al Titolo IX, Capo II, del D.P.R. n. 64/2012 (Regolamento di servizio del CNVVF), i servizi tecnici ed operativi in genere (di cui al Titolo IX, Capo III, del D.P.R. n. 64/2012);
- i servizi di prevenzione incendi che prevedono l'effettuazione di attività di polizia amministrativa e giudiziaria mediante sopralluoghi, controlli e visite ispettive anche a campione o a seguito di segnalazione (di cui al Titolo IX, Capo IV, del D.P.R. n. 64/2012);
- le attività di addestramento e mantenimento e le esercitazioni, fatte salve quelle organizzate a "tavolino" o per posti di comando (di cui al Titolo IX, capo V, del D.P.R. 64/2012);
- le attività volte ad assicurare il necessario supporto tecnico-logistico al settore operativo, laboratori, magazzini tecnici, officina, autorimessa, squadra lavori, ecc., (di cui al Titolo IX, Capo II, Sezione III, del D.P.R. n. 64/2012);
- le attività che presuppongono l'impiego di mezzi, attrezzature, materiali e dispositivi o l'esecuzione di manovre nell'ambito delle sedi di servizio ovvero in determinati ambienti.

DIGITALIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE IN MATERIA DI ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Applicativi per la fruibilità degli strumenti di lavoro

L'Ufficio *Information Communication Technology* del Dipartimento ha reso disponibili dal 09/03/2020 le seguenti soluzioni per la fruibilità degli strumenti di lavoro informatici anche al di fuori della rete intranet del Dipartimento:

- Applicativo web di protocollazione Vigilia per la gestione della corrispondenza in ingresso e in uscita delle aree organizzative omogenee del Dipartimento;
- Applicativo per la gestione informatica del personale (SIPEC-info);
- Applicativo per la redazione della scheda di intervento di soccorso tecnico urgente (StatRI-Web);
- Applicativo web per la gestione della flotta aerea del C.N.VV.F. (AFM);
- Attivazione del servizio di VPN (Virtual Private Network), fruibile attraverso l'installazione di un opportuno software e la configurazione di un'utenza da parte dell'Ufficio per le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni, che consente, da qualsiasi postazione di lavoro collegata alla rete Internet, di instaurare una connessione crittografata verso la rete interna al Dipartimento per la fruizione degli applicativi web non esposti sulla rete Internet, per es. gli applicativi per la gestione finanziaria (SGF e SICOGE);
- Attivazione di un servizio desktop remoto, per la fruizione degli applicativi localizzati presso le diverse sedi territoriali e per l'accesso alle cartelle condivise.

Sono state svolte le seguenti attività:

- potenziamento del servizio di videoconferenza interno in uso al Corpo nazionale;
- *upgrade* del sistema centrale da 80 a 130 connessioni;
- integrazione di un sistema web conference con il sistema di videoconferenza interno per consentire la partecipazione degli utenti anche attraverso browser Internet. Tale attività ha richiesto anche la massiva creazione di utenze e stanze virtuali;
- Attivazione di circa 30.000 licenze di Microsoft Office 365, comprensive dell'applicazione di videoconferenza Teams, dal 20/04/2020 al 26/10/2020, attraverso l'adesione all'iniziativa "Solidarietà digitale" del Ministero per l'Innovazione Tecnologica



e la Digitalizzazione;

- acquisto di circa 600 licenze di Microsoft Office 365, comprensive dell'applicazione di videoconferenza Teams, attive dal 27/10/2020 e di durata triennale. Le stesse, sono state assegnate ad ogni Dirigente del Dipartimento e ad ogni ufficio dirigenziale sia centrale che periferico;
- potenziamento del sistema di condivisione dei file su piattaforma cloud (Drive-Vigilfuoco);
- potenziamento del sistema di E-Learning per consentire la Pubblicazione di nuovi corsi FAD;
- avvio fase di dematerializzazione degli archivi cartacei di via Cavour 5 e Viminale con creazione utenze per l'accesso in consultazione della documentazione digitalizzata attraverso le piattaforme documentali Easy Doc e SDM;
- fornitura e configurazione dei dispositivi informatici (notebook, tablet, router in tecnologia 4G con sim dati) per consentire l'accesso ai servizi informatici dell'Amministrazione;
- potenziato il servizio di assistenza informatica per la risoluzione di problematiche inerenti all'accesso da remoto agli applicativi dipartimentali;
- messa in esercizio del nuovo portale informatico per la compilazione on line delle domande di partecipazione ai concorsi banditi dal C.N.VV.F., consentendo di seguire l'iter amministrativo dell'intera procedura concorsuale, la visualizzazione delle date delle singole prove, l'esito di ciascuna prova sostenuta dal singolo candidato e le eventuali esclusioni da parte dell'ufficio di competenza;
- messa in esercizio della nuova piattaforma informatica, pubblicata sulla rete intranet, di supporto all'attività di gestione amministrativa dei concorsi pubblici, svolti dalla competente Direzione Centrale per l'Amministrazione Generale. Il portale, abilitato al solo personale della Direzione Centrale per l'Amministrazione Generale, consente di monitorare l'andamento del concorso, durante la fase di presentazione delle domande, visualizzando, in tempo reale, il numero di domande pervenute.

Attività programmate nel triennio

- Completamento della reingegnerizzazione in versione web dei principali applicativi in uso al Corpo nazionale.
- Potenziamento dei sistemi di videoconferenza.
- Potenziamento delle piattaforme e-learning e FAD per la formazione interna ed esterna.

- Digitalizzazione di tutte le reti di telecomunicazioni utilizzate per il soccorso.
- Realizzazione di una rete ad alta capacità di traffico per i collegamenti delle strutture centrali e periferiche.
- Miglioramenti dei livelli di sicurezza attraverso il monitoraggio continuo sia delle componenti infrastrutturali che delle componenti.

AZIONI PER LA FORMAZIONE NELL'AMBITO DEL DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE IN MATERIA DI ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Quadro Conoscitivo

1.0. Ipotesi progettuale

Il progetto formativo si innesta nel piano triennale di formazione del personale del Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile (di seguito "Dipartimento"), con la finalità di aumentare la conoscenza del *management* (personale dirigenti e direttivo) in tema di impiego del personale dipendente per l'espletamento dei compiti istituzionali mediante il *lavoro agile* (oppure *smart working*) e, quindi, formare il personale sull'utilizzo degli strumenti e metodi di lavoro in modalità agile.

Inoltre, l'attuazione del progetto contribuirà al rilancio ed alla resilienza del Paese, promuovendo una crescita sostenibile durante e successivamente alla crisi scaturita dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.

1.1. Obiettivi del progetto

L'aumento delle conoscenze in tema di impiego del personale in *lavoro agile* è strettamente correlato con quelli della *digitalizzazione* e *dematerializzazione* della Pubblica Amministrazione, che consente al *management* del Dipartimento (dirigenti e direttivi) di attuare, in parallelo, le linee di azione finalizzate a snellire i procedimenti della Pubblica Amministrazione e renderli più facilmente accessibili alla cittadinanza anche via *web*, determinando, così facendo, il miglioramento della qualità della vita quotidiana, la diminuzione del costo dei singoli procedimenti a vantaggio dell'aumento della produttività e dell'economia oltre che ad ottimizzare l'impiego del personale dipendente in maniera flessibile attraverso il *lavoro agile* ovvero con il lavoro a distanza in ambienti virtuali con conseguente impatto positivo anche sulla *green economy*.

Pertanto, la pianificazione formativa ha l'obiettivo principale di ottimizzare l'impiego del personale, in maniera flessibile attraverso le modalità del *lavoro agile* ovvero del lavoro a distanza in ambienti virtuali.

Secondariamente, si perseguono anche le finalità di impatto positivo sulla *green economy* con lo snellimento dei procedimenti della Pubblica Amministrazione, rendendoli più facilmente utilizzabili dal personale dipendente ed accessibili alle imprese ed ai cittadini anche via *web*, determinando il miglioramento della qualità della vita quotidiana oltre che la diminuzione del costo dei singoli procedimenti a vantaggio dell'aumento della produttività della Pubblica Amministrazione e, quindi, dell'economia del Paese.

In altri termini si intende plasticamente realizzare una "Pubblica amministrazione di prossimità" raggiungibile non fisicamente ma via *web*.

1.2. Durata prevista per l'attuazione del progetto formativo

Il programma di sviluppo del progetto, prevede la sua realizzazione nell'arco temporale di tre anni, lungo le tre seguenti fasi di sviluppo:

- fase di avvio;
- fase di sviluppo intermedio;
- fase di sviluppo avanzato

Assunti progettuali

1.3. Ipotesi considerate

L'aumento delle conoscenze in tema di *digitalizzazione* e *dematerializzazione* della Pubblica Amministrazione, nonché dell'impiego del personale in *lavoro agile* consente al *management* del Dipartimento (dirigenti e direttivi) di attuare linee di azione mirate ad ottenere la reale semplificazione dei procedimenti complessi con tempi brevi di attuazione e di facile accessibilità per i cittadini. In tal modo si rende la Pubblica Amministrazione maggiormente al servizio dei cittadini e delle imprese contribuendo ad un tessuto economico più competitivo e resiliente.

I progetto formativo consente di attuare concrete linee di azioni da parte del *management* del Dipartimento (dirigenti e direttivo), comportando un significativo concorso a decongestionare i centri urbani e ripopolare i centri minori e le zone rurali, nonché alla protezione dell'ambiente ed allo sviluppo e cura delle aree verdi urbane.

La proposta inoltre è in linea con gli obiettivi previsti nell'*Agenda di Governo* per aree prioritarie nell'ambito di uno sviluppo sostenibile e contribuisce al contenimento dell'impiego di risorse energetiche, favorendo la crescita di città o comunità sostenibili attraverso l'impiego

del personale in prossimità dei contesti abitativi, con minore necessità al ricorso quotidiano dei mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro distanti rispetto alle rispettive abitazioni.

Attraverso la *digitalizzazione* ed il *lavoro agile*, non si rallentano le attività lavorative, bensì potrebbe essere motivo di velocizzazione del sistema di crescita del Paese, contribuendo a fornire al cittadino la possibilità di partecipare più velocemente e facilmente ai procedimenti e servizi della Pubblica Amministrazione attraverso l'informatizzazione degli stessi.

Ciò determinerebbe anche la possibilità di sviluppo di nuovi posti di lavoro, interessando risorse umane e tecnologiche per lo sviluppo dei sistemi informatici correlati.

1.4. Proposta progettuale

Lo schema progettuale prevede di rivolgere l'intervento formativo, nell'arco temporale di tre anni, a tre differenti platee del personale dipendente del Dipartimento destinatarie del progetto formativo in questione:

- *Management* del Dipartimento: personale dirigente e direttivo, in qualità di promotori e gestori del nuovo processo lavorativo;
- *Esecutori*: personale non direttivo e non dirigente dei vari ruoli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in qualità di attuatori del nuovo processo lavorativo ovvero delle attività lavorative connesse ai procedimenti amministrativi e contabili;
- *Facilitatori*: personale del ruolo informatico, in qualità di facilitatori dell'attuazione del nuovo processo lavorativo con il compito di assicurare l'affidabilità dei supporti informatici (apparecchiature e programmi applicativi informatici) e di supportare il *management* e gli *esecutori*.

1.5. Elementi necessari per la stima dei costi di realizzazione del progetto formativo

I costi del progetto formativo dipendono da seguenti tre fattori:

- destinatari;
- tecnologie e strumenti di lavoro;
- costi di progettazione dei corsi

Per i destinatari è necessario conoscere l'inquadramento funzionale ricoperto all'interno del Dipartimento in base al ruolo di appartenenza, alla qualifica ricoperta ed al relativo numero di unità, mentre le tecnologie e gli strumenti di lavoro, oltre a quelli già noti ed impiegati, saranno definiti in base al progetto adottato dallo stesso Dipartimento.

5.3.3. (segue) formazione del personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco

1. LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO E LE MODALITÀ DI PIANIFICAZIONE DEI PROGETTI.

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in forza dell'art. 26bis 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 n.8 centri di formazione territoriali del CNVVF. A questi si aggiungono n.18 sedi didattiche regionali e n.103 sedi di formazione presso i comandi. La formazione d'ingresso, quella finalizzata all'entrata nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, insieme ad altri corsi specialistici, si svolge presso le Scuole Centrali Antincendi a Roma; seguono i corsi professionalizzanti alla Scuola di Formazione Operativa, a Montelibretti, 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, invece, presso l'Istituto Superiore Antincendi a Roma, vero e proprio centro di riferimento, anche di livello internazionale, sulle tematiche relative alla sicurezza contro l'incendio.

Fondamentale per il costante aggiornamento dei vigili del fuoco sono anche i corsi che si svolgono a livello territoriale. Inoltre, poiché i Vigili del Fuoco sono chiamati ad intervenire nelle situazioni più varie, nel Corpo Nazionale si sono nel tempo perfezionate una serie di specialità e specializzazioni: Soccorso Aereo, Nucleo Sommozzatori, Soccorso Speleo Alpino Fluviale (SAF), Soccorso Acquatico di Superficie, Portuali, Aeroportuali, Radiometristi, Radio riparatori, Unità cinofile e altre, specificatamente formate per intervenire con professionalità e competenza in ogni circostanza.

Data la portata e la rilevanza dell'attività formativa nell'ambito del Corpo nazionale, in ragione dei compiti istituzionali svolti, la procedura per la programmazione didattica prevede l'istituzione di un tavolo tecnico per la programmazione didattica, 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 (basici, di aggiornamento, di qualificazione e di specializzazione) fissandone la durata, gli obiettivi e, ove previsto, i criteri per il loro superamento, nonché criteri e procedure per la definizione del corpo di docenti e formatori.

Al fine di facilitare la rilevazione del fabbisogno formativo, il Corpo nazionale si è dotato di uno specifico applicativo denominato Gestione Informatizzata della Formazione (GIF) che consente sia la gestione dei singoli corsi, la consultazione del fascicolo formativo da parte dei dipendenti e la consultazione del "cruscotto formativo", che consente, secondo il principio della massima trasparenza, di avere una panoramica sull'intera attività formativa erogata dall'amministrazione.

Considerata la capillarità delle strutture e la molteplicità delle specializzazioni e delle specialità del Corpo nazionale e la necessità di disporre di operatori che operano 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 omogeneo sul territorio, anche nelle condizioni più difficili e nella massima sicurezza, 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 vengono programmati con un arco temporale annuale, secondo un calendario accademico, che danno luogo, peraltro, al rilascio 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 a seguito di accordi di cooperazione, in conformità a quanto previsto dal D.M. n. 270 del 22 ottobre 2004 ed, in particolare, dall'art. 5 dello stesso decreto, tenuto altresì conto che ciò è espressamente previsto anche dall'art. 142 del D.Lgs. n. 217 del 13 ottobre 2005.

Si soggiunge che l'attività di formazione non si limita a quella

interna. Il Corpo nazionale cura, infatti, a livello territoriale i corsi di formazione per i quali, in forza specifiche disposizioni di legge, è riconosciuto organo formatore e che si rivolgono, fra l'altro, alle 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 cura la formazione obbligatoria finalizzata all'autorizzazione ed alla iscrizione dei professionisti che operano nel settore della prevenzione incendi negli elenchi di cui alla legge 7 dicembre 1984, n. 818.

2. 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 svolti 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 rivolto a personale dirigente, direttivo e ruolo degli ispettori;
- l'attuazione del programma formativo rivolto a tutti i profili del Corpo nazionale definito in base alle esigenze delle singole unità organizzative sia centrali che territoriali;
- incremento delle competenze digitali dei dipendenti (*legato alla digitalizzazione*);
- sviluppo delle competenze del personale impiegato nell'attuazione dei progetti di potenziamento del Corpo nazionale in materia di

contratti pubblici (*legato agli ingenti investimenti assegnati al Corpo per i progetti finanziati con leggi pluriennali*).

Per quanto attiene all'indicazione di specifici risultati attestati in ordine agli obiettivi operativi contenuti nella pianificazione strategica, si rimanda alla consultazione degli obiettivi operativi contenuti nella Direttiva del Ministro per la gestione e l'attività amministrativa per l'anno 2022.

Come già rappresentato, la capillarità dell'attività formativa e addestrativa, la tipologia della stessa in relazione ai compiti istituzionali svolti, la molteplicità dei ruoli presenti nel Corpo nazionale e delle funzioni ripartite tra uffici centrali territoriali, non consentono di definire risultati attesi in un arco triennale; come per gli obiettivi del Ministro, i piani sono definiti con cadenza annuale e sono collegati anche ai piani assunzionali (che dipendono da autorizzazioni governative): quest'ultimi, per i corsi di primo ingresso, influenzano il resto della formazione.

L'obiettivo dell'amministrazione è l'adeguato e costante grado di preparazione del personale inserito nel dispositivo di soccorso tecnico urgente, che viene garantito con la formazione e l'addestramento continuo sia del personale discendente che dei formatori.

In tale ambito, soprattutto per le specializzazioni e le specialità, il rilascio ed il rinnovo di brevetti e di abilitazioni, conseguente al superamento dei corsi di formazione è condizione imprescindibile affinché il personale possa operare in tali settori. 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 la partecipazione secondo un principio di rotazione ai corsi programmati della durata di 36 ore settimanali e del relativo superamento nella misura del **100%** dei partecipanti, al fine di disporre di personale qualificato e interscambiabile, sia al centro che sul territorio.

3. I PROGETTI FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

E' in fase di sviluppo un ampio progetto finalizzato ad aumentare le competenze digitali del personale del Corpo nazionale, che verrà modulato in relazione alle funzioni ed ai ruoli del personale tutto. Il progetto sarà gestito direttamente dalla Direzione centrale della Formazione e coinvolgerà tutte le strutture centrali e territoriali.

Per l'attuazione del progetto si farà ricorso anche alla piattaforma messa a disposizione dalla Dipartimento della Funzione pubblica nell'ambito del progetto denominato "Syllabus".

4. 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-disciplinari. Per una percentuale residuale si fa ricorso a strutture esterne che assicurano una formazione altamente specializzata.

Il decreto del Capo del Corpo nazionale n. 33 del 10/3/2021 ha istituito uno specifico albo dei formatori disciplinandone in modo organico le modalità di iscrizione, nonché quelle di mantenimento, di sospensione e revoca dell'abilitazione di Formatore e Formatore Esperto.

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

5. 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 viene prioritariamente svolto in presenza, essendo finalizzate ad 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 operare nella massima sicurezza in scenari complessi, con un consistente abbattimento dei costi.

Forti dell'esperienza acquisita durante l'emergenza epidemiologica, che non ha influito sulla formazione del Corpo nazionale, per i corsi su discipline interamente di teoria, se non nella ripianificazione dovuta all'impedimento di effettuarli in sede, l'amministrazione ha continuato l'erogazione degli stessi con piattaforme online, circostanza che ha considerevolmente allargato la platea dei partecipanti e ridotto i costi di gestione.

A tal proposito, è stato istituito gruppo di lavoro incaricato di individuare la tipologia di corsi di formazione, ivi comprese le attività di formazione e di re-training, che possono essere erogate in toto o in parte mediante la formazione a distanza. Ciò al fine di dare sistematicità ad alcune discipline erogate in FAD.

Il Dipartimento intende promuovere la cultura digitale per dipendenti del Corpo nazionale aderendo al progetto Syllabus, del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri finalizzato ad testare il livello delle competenze digitali e sviluppando specifici percorsi formativi sviluppati in relazione alle funzioni

svolte dal personale.

Criteri e strumenti per il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi (descrivere gli indicatori per la misurazione dei risultati):

- a.** Indicatore dell'obiettivo strategico: ammontare medio delle ore di formazione erogate per dipendente:

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
52	54	56

- b.** Indicatore dell'obiettivo strategico; grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo:

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
100%	100%	100%

- c.** Indicatore dell'obiettivo strategico: numero dei percorsi formativi relativi alla specializzazioni ed alle tematiche specialistiche del CNVVF oggetto di standardizzazione:

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
2	2	2

5.4.- I segretari comunali e provinciali

5.4.1.-(segue) la pianificazione strategica del personale

L'ordinamento dei Segretari comunali e provinciali è stato interessato negli ultimi anni da importanti interventi normativi di riforma. Il legislatore, infatti, ha introdotto misure che hanno interessato le modalità, i tempi di svolgimento delle procedure di reclutamento e le percentuali del *turn-over* alla base della determinazione del fabbisogno annuale di nuovi iscritti.

La previsione delle cessazioni per l'anno 2022 è pari a circa 170 unità. Per gli anni 2023 e 2024 si prevedono cessazioni per collocamento a riposo in un range compreso tra le 150 e le 180 unità per ogni annualità.

L'articolo 10, comma 7, lett. a), del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213,

attribuisce al Consiglio direttivo dell'Albo nazionale il compito di proporre annualmente il fabbisogno di segretari comunali.

Ai fini della definizione del fabbisogno assunzionale di segretari comunali, a decorrere dal 2022 e per la durata del PNRR, si fa riferimento all'articolo 12-bis, comma 1, lettera a), del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, 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"*.

Pertanto, per l'anno 2022 il fabbisogno di segretari comunali è stato definito in 200 unità; mentre per le annualità 2023/2024, sulla base della predetta norma, si stima che il fabbisogno di segretari comunali possa essere compreso tra le 180 e le 220 unità.

LE PROCEDURE CONCORSUALI IN ITINERE E GIÀ AUTORIZZATE SONO IL "Co.A 6" ED IL "Co.A - EDIZIONE 2021".

Il sesto corso concorso di accesso alla carriera di Segretario Comunale e Provinciale, denominato "Co.A 6", per complessivi 514 partecipanti, è stato articolato in due sessioni, entrambe articolate in attività di formazione della durata complessiva di 6 mesi, svolti in 6 moduli didattici settimanali.

La sessione ordinaria, destinata a 291 partecipanti, è stata avviata il 13 settembre 2021 e si è conclusa, con un tirocinio pratico bimestrale, nel mese di maggio 2022.

Al termine del corso e del tirocinio, i partecipanti hanno sostenuto una verifica finale dell'apprendimento - consistente nella discussione di una tesi inerente gli argomenti oggetto della fase formativa e in una prova orale - all'esito della quale è predisposta la graduatoria finale.

Sempre per il Co.A 6, è stata attivata anche una sessione aggiuntiva destinata ad ulteriori 223 borsisti, la cui attività di formazione, articolata con le stesse modalità della sessione ordinaria, è stata avviata il 15 novembre 2021.

E' stato, inoltre, indetto il concorso pubblico per l'ammissione di 448 borsisti al corso-concorso selettivo di formazione - edizione 2021, per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione di ulteriori 345 Segretari comunali nella fascia iniziale dell'Albo nazionale,

pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, 4^a serie speciale – Concorsi ed esami – n. 89 del 9 novembre 2021.

La relativa prova preselettiva si terrà il 20 luglio 2022, in un'unica giornata e contemporaneamente presso sedi decentrate mediante l'utilizzo di strumenti digitali.

5.4.2.-(segue) formazione delle risorse umane

LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO E LE MODALITÀ DI PIANIFICAZIONE DEI PROGETTI

L'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali, ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni in Legge 213/2012, cura l'accesso e l'avanzamento in carriera dei segretari comunali nonché l'aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, del personale degli enti locali e degli amministratori locali.

La rilevazione dei fabbisogni formativi rappresenta un adempimento ormai collaudato che ha visto, da un lato, il consolidamento del sistema della rilevazione *on line* - mediante l'utilizzo della piattaforma elettronica operante sul sito *web* istituzionale - e dall'altro il rafforzamento della rilevazione connessa ai *feedback* frontali dell'utenza di riferimento. Tale sistema consente all'Albo di rilevare costantemente le effettive necessità formative, permettendo una progettazione dell'offerta didattica puntuale e mirata alle reali esigenze di aggiornamento emerse anche nell'ambito del singolo contesto geografico di riferimento.

La *pianificazione* dell'impianto didattico viene definita individuando le Aree tematiche di maggior interesse rilevate, per poi procedere, nel dettaglio, alla Micro progettazione dei singoli eventi formativi optando per una modalità didattica di tipo tecnico – operativa.

Il *monitoraggio delle capacità operative e gestionali dei servizi offerti* rappresenta un'attività costante sin dall'inizio delle procedure connesse alla predisposizione della costruzione dell'impianto operativo-gestionale, garantendo un'osservazione continua ed una valutazione oggettiva dell'andamento dell'offerta formativa erogata.

L'attività di analisi ed elaborazione dei fabbisogni formativi realizzata nel corso dell'anno 2021, effettuata su circa 2600 questionari raccolti, ha rilevato i seguenti dati:

Area tematica	Percentuali
Personale, management e lavoro agile	20,3 %
Appalti, contratti e acquisti in rete p.a.	20 %
Amministrazione digitale	15,8 %
Trasparenza e prevenzione della corruzione	10,4 %
Finanza e contabilità	11,8 %
Diritto amministrativo	10,4 %
Finanziamenti europei e gestione progettuale	6,4 %
Sicurezza, salute e incolumità pubblica	3,2%
Procedimento elettorale e referendario	1,7 %

A conclusione di ogni giornata formativa e/o di ogni modulo didattico, vengono attivate, da parte degli uffici preposti:

- una fase di monitoraggio del livello gradimento espresso dall'utenza sui contenuti erogati;
- una fase di elaborazione statistica dei dati raccolti;
- una fase di analisi dei fabbisogni richiesti, funzionale all'impostazione della programmazione didattico-formativa.

Secondo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del D.L. n. 174/2012 convertito, con modificazioni dalla L. 213/2012, *il Ministro dell'Interno, su proposta del Consiglio direttivo, sentita la Conferenza Stato Città e Autonomie locali ... lettera b) definisce e approva gli indirizzi per la programmazione dell'attività didattica ed il piano generale annuale delle iniziative di formazione e di assistenza, verificandone la relativa attuazione.*

Nel rispetto di quanto stabilito nelle specifiche direttive del Sig. Ministro dell'Interno sulla formazione, l'Albo procede annualmente alla

pianificazione dei progetti formativi per l'accesso ed avanzamento in carriera dei segretari comunali disciplinate dal d.P.R. n. 465/97 e ss.mm.ii (art. 13 corso-concorso di accesso in carriera "Co.A.", art 14, commi 1 e 2, corsi di specializzazione "Spe.S" e "Se.F.A"); per la formazione biennale suppletiva obbligatoria dei neosegretari disposta dall'articolo 16-ter, comma 1, del D.L n.162/2019 convertito con modificazioni dalla L. 8/2020; per l'aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, del personale degli enti locali nonché degli amministratori locali. Provvede, infine alla formazione obbligatoria dei vicesegretari, di cui al predetto articolo 16-ter.

LE PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI DEL PERSONALE, DISTINTE PER RUOLI, QUALIFICHE E PROFILI PROFESSIONALI (DESCRIVERE GLI OBIETTIVI PROGRAMMATI IN MATERIA DI FORMAZIONE NELL'ARCO DEL TRIENNIO, CON L'INDICAZIONE DEI RISULTATI ATTESI IN TERMINI QUALITATIVI E QUANTITATIVI)

Le priorità strategiche per la formazione dell'Albo discendono dalle 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 e dalla direttiva di secondo livello emanata dal Capo Dipartimento Affari interni e territoriali, e riguardano la valorizzazione e il rafforzamento della figura del segretario comunale e provinciale, con particolare riferimento al contesto dell'anticorruzione e della trasparenza a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento

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 le Autonomie Locali l'applicazione della normativa sull'anticorruzione, sulla trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa. Provvede, infine, a consolidare competenze specialistiche, tecnico giuridiche, organizzative e manageriali nonché le *soft skills* dell'utenza in formazione.

Inoltre, per il tramite della formazione erogata - sia quella diretta esclusivamente ai segretari comunali che quella di aggiornamento indirizzata anche al personale ed agli amministratori locali - l'Albo contribuisce alla diffusione di conoscenze e competenze settoriali aggiornate, a beneficio dell'intero sistema delle Autonomie locali. L'attività formativa che l'Albo dovrà porre in essere nel triennio 2022-

2024 ha come obiettivo principale quello di preparare e aggiornare periodicamente segretari, dirigenti e quadri delle amministrazioni locali, nonché di supportare adeguatamente gli organi politici nelle loro scelte e attività decisionali.

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.

Nel triennio 2022-2024 si prevedono:

- la conclusione della sesta edizione del corso-concorso d'accesso in carriera "Co.A 6", nelle due componenti "sessione ordinaria" e "sessione aggiuntiva" con l'iscrizione entro gli inizi dell'autunno 2022 di oltre 500 unità nella fascia iniziale "C" dell'Albo;
- la formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito corso-concorsuale del Co.A 6, pari ad almeno 120 ore di formazione l'anno per un biennio;
- l'edizione 2021 del corso-concorso di accesso alla carriera di segretario comunale, denominato "Co.A 2021" destinato a n. 448 borsisti;
- le attività di aggiornamento sia frontale, *online*, attraverso *webinar*, sia in modalità *e-learning* con contenuti audio-video preregistrati e appositamente prodotti per i segretari comunali e provinciali, il personale degli enti locali e gli amministratori locali;

Lo svolgimento, nel triennio in esame, dei corsi di specializzazione previsti dall'art. 14, comma 1 e 2, del d.P.R., n. 465/97 per l'avanzamento in carriera dei segretari comunali nonché delle attività di aggiornamento negli anni 2023 e 2024 della predetta utenza, è subordinato alle specifiche direttive ministeriali sulla formazione, di cui all'articolo 10, comma 7, del D.L. n 174/2012, che potranno essere disposte.

I PROGETTI FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI (DESCRIVERE I PROGETTI DI FORMAZIONE CHE SI INTENDE ANNUALMENTE REALIZZARE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI, CON L'INDICAZIONE DELL'UFFICIO RESPONSABILE, DELLE ALTRE STRUTTURE ESTERNE E INTERNE COINVOLTE, DEL NUMERO E DELLA TIPOLOGIA DEL PERSONALE DESTINATARIO DELLE INIZIATIVE)

Gli uffici dell'Albo, presenti sia a livello nazionale che regionale, assicurano l'attuazione del piano della formazione definito annualmente con direttiva del sig. Ministro dell'Interno, in riferimento all'accesso e

all'avanzamento in carriera dei segretari comunali e provinciali, alla formazione suppletiva per neosegretari, all'aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, al personale e agli amministratori degli enti locali.

Le attività formative di accesso ed avanzamento in carriera sono improntate a fornire ai partecipanti competenze adeguate alla realtà dimensionale degli Enti alla cui Segreteria i corsi abilitano, seguendo lo sviluppo professionale del segretario da sedi di piccole e piccolissime dimensioni, al momento dell'accesso in carriera, via via fino ai capoluoghi di provincia e le province.

Nel corso del 2021 sono state erogate attività per la formazione obbligatoria:

- n. 32 segretari partecipanti al corso "Spe.S 2020", corso di specializzazione ex art. 14, comma 1, del d.P.R. n. 465/97 (4 moduli didattici per complessive 20 videolezioni in diretta e 12 videolezioni preregistrate *e-learning*);
- n. 153 segretari partecipanti al corso "Se.F.A 2020", corso di specializzazione ex art. 14, comma 2, del d.P.R. n. 465/97 (4 moduli didattici per complessive 20 videolezioni in diretta e 12 videolezioni preregistrate *e-learning*);
- n. 291 borsisti partecipanti alla sesta edizione del corso-concorso d'accesso in carriera "Co.A 6 - sessione ordinaria" (4 moduli didattici sui n. 6 totali, per complessive 20 videolezioni e 4 seminari in diretta e 12 videolezioni preregistrate *e-learning*);
- n. 223 borsisti partecipanti alla sesta edizione del corso-concorso d'accesso in carriera "Co.A 6 - sessione aggiuntiva" (2 moduli didattici su n. 6 totali, per complessive 10 videolezioni, 2 seminari e 6 videolezioni preregistrate *e-learning*)

Con riferimento al corso-concorso d'accesso in carriera, il cui superamento comporta l'iscrizione nella fascia professionale "C" dell'Albo, gli interventi formativi sono declinati in relazione al ruolo, alle funzioni ed alle attività del segretario comunale in comuni di piccolissime e piccole dimensioni destinato alla titolarità in comuni fino a 3.000 abitanti eccezion fatta per la possibilità prevista dall'art 12 bis del D.L. n. 4/2022 convertito in legge n. 25/2022, della titolarità per un periodo di 6 mesi prorogabili a 12, in sedi singole o convenzionate fino a 5.000 abitanti. I predetti interventi 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 fini della valorizzazione delle interrelazioni fra le diverse materie di studio affrontate, il percorso formativo si qualifica per la trattazione trasversale delle tematiche fondamentali sottese alla corretta gestione dell'ente e per la predilezione di un approccio didattico pratico e professionalizzante.

La formazione suppletiva obbligatoria per i neosegretari da svolgersi nel biennio successivo alla prima nomina a pena la cancellazione dall'Albo, introdotta dall'art. 16-ter del D.L. n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020, comporta l'assolvimento di obblighi formativi in misura pari ad almeno 120 ore annuali, mediante la partecipazione a corsi organizzati dall'Albo anche con modalità telematiche.

Nell'ambito della formazione permanente dell'Albo, vengono svolte da diversi anni, stabilmente, iniziative di aggiornamento sulle tematiche di maggior interesse per gli enti locali alle quali possono liberamente iscriversi e partecipare segretari comunali e provinciali, personale degli enti locali e amministratori locali.

Per il 2022 si prevedono n. 32 *webinar* n. 2 laboratori di pratica articolati su quattro giornate, n. 2 *focus* tematici, e n. 9 iniziative formative in modalità *e-learning*.

Laddove possibile non si esclude la realizzazione di iniziative formative anche in presenza.

Relativamente alla formazione preordinata all'iscrizione nella fascia professionale "A" dell'Albo, essa è riservata a segretari con una buona esperienza lavorativa in enti di medie dimensioni (fino a 65.000 abitanti non capoluogo di provincia) ed è preordinato al conseguimento dell'idoneità a segretario in comuni oltre i 65.000 abitanti e capoluogo di provincia, punto apicale della carriera. Pertanto, la formazione diretta a tale specifica utenza, mira ad arricchire e ampliare capacità di analisi e di *problem solving*, affinare l'esercizio delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento, rafforzare competenze manageriali e organizzative funzionali alla comprensione e gestione della complessa macchina amministrativa di un Ente di grandi dimensioni, senza tralasciare il necessario ed approfondito aggiornamento sulle tematiche di maggiore rilevanza per la P.A. e per gli enti locali in particolare.

LE RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI AI FINI DELLA REALIZZAZIONE DELLE STRATEGIE FORMATIVE

A seguito della soppressione della Scuola Superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale (SSPAL), disposta dall'articolo 10, comma 1, del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012,

e della conseguente successione a titolo universale del Ministero dell'Interno, le attività di programmazione, erogazione e monitoraggio della formazione sono curate dagli Uffici a livello nazionale e regionale dell'Albo, anche mediante l'utilizzo della piattaforma informatica.

LE MISURE VOLTE AD INCENTIVARE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (INSERIRE DEI RIFERIMENTI AL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE E ALLE MODALITÀ AGILI DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE; ILLUSTRARE LE MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AI PROGETTI DI FORMAZIONE PROPOSTI DAL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA)

L'Albo pubblica appositi bandi di partecipazione relativi al concorso pubblico per esami per l'ammissione al corso-concorso d'accesso in carriera ed ai corsi di specializzazione per l'avanzamento in carriera mentre, per quanto concerne le iniziative di aggiornamento, queste sono pubblicizzate sul sito istituzionale dell'Albo sia attraverso specifiche circolari sia per il tramite delle prefetture- Albi regionali, destinate a tutti i comuni e le province italiane, oltre che diffuse sui siti tematici in materia di enti locali.

Nell'ambito dei corsi di specializzazione per l'avanzamento in carriera sono previste specifiche misure organizzative per favorire la partecipazione delle donne e garantire la parità di genere.

L'Albo assicura lo svolgimento delle proprie attività formative (e se previsti, anche dei relativi esami finali), a distanza organizzando videolezioni e *webinar* in diretta con il contestuale collegamento in aula virtuale tramite apposita piattaforma di videoconferenza, di docenti e discenti (modalità sincrona), e mettendo a disposizione in apposita piattaforma di *e-learning* videolezioni pre-registrate atte ad essere fruite da parte dell'utenza senza vincoli orari rigidi e predefiniti.

A completamento dei contenuti didattici erogati a distanza come sopra riportato, vengono rilasciati, sempre tramite piattaforma, i materiali didattici di studio e approfondimento e vengono altresì somministrati i questionari di gradimento degli interventi formativi al fine del monitoraggio della formazione erogata.

6.- Monitoraggio

In questa sezione devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Al riguardo, il monitoraggio della sottosezione Valore pubblico e *Performance* avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 per il Piano della *performance*, mentre il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di *performance* sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Più nello specifico, nel corso del 2022 proseguiranno le iniziative che competono al Ministero dell'interno per l'attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

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 strategico - operativi della Direttiva, sulla base degli indicatori ivi individuati.

Il monitoraggio periodico si svolgerà sulla base delle istruzioni metodologiche e tecniche che verranno fornite con il contributo dell'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 delle eventuali criticità.

Il monitoraggio finale riferito all'intero anno dovrà essere accompagnato da un *report* analitico descrittivo dell'andamento e degli esiti raggiunti in relazione a ciascun obiettivo, nonché da una relazione di sintesi sui principali risultati scaturiti dall'attuazione delle linee strategiche poste.

I processi di monitoraggio attuativo, controllo e valutazione strategica dei risultati ottenuti costituiscono priorità di Governo e sono funzionali ai referti sull'attuazione del programma di Governo.

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, comunque, riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica del Ministero dell'interno.